Niveau(x) d'enseignement: 3 Numéro EDUQ : 8270711
Centre d'intérêt: 300

CROP incorporée (Montréal, Québec).

La situation de travail du personnel de direction et des professeurs des écoles primaires en milieux défavorisés à la CECM / [CROP] ; dir. générale, Jacques Goulet ; collab., Maryse Montpetit ; supervision, Yvan Corbeil. -- Montréal : C.R.O.P., 1979.
241 p. en pag. multiple ; 28 cm.

"Sondage auprès des professeurs de la CECM... dans le cadre de l'Opération Renouveau" -- P. 1.

Cote Dewey: 372.11'009714/C948s Cote LC: LB/2832.4/.C38

Descripteur(s): *Milieu défavorisé *Education spéciale *Tâche de l'enseignant *Attitude de l'enseignant *Satisfaction de l'enseignant *Directeur *Professionnel *Primaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Renouveau (Opération)

Identificateur(s) de sujet: *Direction d'école

Etude réalisée par le CROP (Centre de recherche sur l'opinion publique), à la demande du comité de coordination de l'Opération Renouveau, pour évaluer la situation de travail du personnel des écoles de milieux défavorisés. La recherche a pour objectifs: 1. de décrire et d'évaluer en nombre d'heures les différentes tâches que constitue la charge de l'enseignant et du directeur d'école au niveau primaire en milieu défavorisé; 2. de décrire et de comparer la perception et les attitudes de ces groupes face à leur tâche; 3. d'évaluer le degré de satisfaction ou d'insatisfaction du travail en milieu défavorisé; 4. de cerner la charge de travail additionnel occasionée par le projet Opération Renouveau.

Le sondage s'est déroulé en juin 1978 auprès de: 1. 303 professeurs d'écoles désignées; 2. trente directeurs et adjoints d'écoles désignées; 3. 32 professionnels d'écoles désignées; 4. 150 professeurs d'écoles régulières; 5. trente directeurs et adjoints d'écoles régulières. Cinq questionnaires à réponses pré-codées ont été confectionnés à partir d'entrevues exploratoires, puis pré-testés. Ils ont été administrés sur place et complétés par une courte entrevue verbale. Le taux de réponse a varié de 82,49% à 100%.

Les professeurs de milieu défavorisé travaillent en moyenne une heure de plus par semaine que ceux de milieu régulier, au niveau des activités hors-cours; il en va de même pour les directeurs. Les professeurs et les directeurs de milieu défavorisé travaillent plus en équipe et se consultent davantage. Le degré de satisfaction est relativement grand chez les personnes travaillant dans les deux milieux. Chez les directeurs et les professeurs de milieu défavorisé, il y a une forte participation aux projets de l'Opération Renouveau, qui

occasionnent un travail d'équipe accru. Le rapport recommande le maintien de services de personnel accrus dans le cadre de l'Opération Renouveau; il recommande aussi d'étudier la préparation et la formation des professeurs qui enseignent en milieu défavorisé et d'en déterminer l'importance par rapport à d'autres facteurs.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 063
Auteur de l'analyse: jr

E D U Q 8270711

La situation de travail du personnel de direction et des professeurs des écoles primaires en milieux défavorisés à la CECM

Direction générale: Jacques Goulet

Collaboration: Maryse Montpetit

Supervision: Yvan Corbeil

Février 1979

Sondage auprès de professeurs
de la CECM

Juin 1978

Madame,
Monsieur,

Vous avez été choisi(e) comme membre de notre échantillon pour participer à un sondage effectué par le Centre de Recherche sur l'Opinion Publique (CROP Inc.) auprès de professeurs de milieu socio-économiquement faible et d'autres milieux, dans le cadre de l'Opération Renouveau. Ce sondage porte sur différents aspects de votre travail au sein de la CECM.

Nous avons préparé un questionnaire que vous remplissez vous-même, d'une durée approximative d'une heure, suivie d'une courte entrevue personnelle d'environ 5 minutes.

Ces informations seront recueillies exclusivement par du personnel à l'emploi de CROP au cours du mois de juin; chaque questionnaire et entrevue auront un caractère strictement confidentiel et les données recueillies seront l'objet d'un traitement tout à fait anonyme au moment de l'analyse.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Jacques Goulet
Directeur de projet

1500 stanley, suite 520, montréal (québec) H3A 1R3
tél. – (514) 849-8088

Procédure suggérée

8h00: Arrivée des intervieweurs et rencontre avec le directeur de l'école.

8h30: Libération des professeurs par les suppléants. Réponse au questionnaire individuellement. Remise du questionnaire. Entrevue verbale.

10h00: Retour des professeurs en classe. Libération des suppléants.

10h15: Libération d'autres professeurs par les suppléants. Réponse au questionnaire individuellement. Remise du questionnaire. Courte entrevue verbale.

11h30: Dîner.

1h00: Même procédure pour l'après-midi.

Chaque questionnaire, après avoir été rempli par le professeur, sera remis directement à l'intervieweur afin d'en respecter le caractère confidentiel et les données recueillies seront l'objet d'un traitement tout à fait anonyme au moment de l'analyse.

Nous vous remercions de votre attention et de votre collaboration.

Jacques Goulet
Directeur de projet

Juin 1978

Aux directeurs d'écoles

Comme vous l'ont sans doute déjà annoncé vos directeurs d'études respectifs, le comité d'orientation de l'Opération Renouveau, par l'entremise de Françoise Coulombe et Gilles Goulet, a confié au Centre de Recherche sur l'Opinion Publique Inc. (CROP Inc.) la responsabilité de réaliser un sondage d'opinion auprès des directeurs, professeurs et professionnels d'écoles en milieu défavorisé. Ce sondage sera réalisé auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble de ces trois groupes qui oeuvrent en milieu socio-économiquement faible, ainsi qu'auprès d'un groupe de directeurs et de professeurs en milieu moyen ou aisé que nous avons nommé "groupe-contrôle". Un groupe de directeurs et de professeurs du secteur anglophone de la CECM ont également été choisis dans l'échantillon afin de participer à cette recherche.

Nous vous communiquons, avec la présente, la liste des professeurs de votre école choisis dans l'échantillon, de façon scientifique. Vous seulement connaissez les noms de ces professeurs et nous vous demandons de respecter le caractère CONFIDENTIEL de cette étude. A chacun d'eux nous vous prions de remettre notre lettre d'introduction (ci-incluse) afin qu'il soit prévenu et pour nous assurer de sa collaboration. Nous insistons sur ce dernier aspect afin d'assurer à cette étude son caractère de représentativité scientifique.

Vous remarquerez que cette liste comprend également soit le nom du Directeur soit le nom de son Adjoint (et dans quelques cas les deux noms). C'est dire que vous avez été choisi dans l'échantillon et nous vous demandons de bien vouloir remplir le questionnaire qu'un des intervieweurs vous remettra. Enfin, il se peut que le nom d'un professionnel figure également sur cette liste; nous vous prions de lui remettre la lettre d'introduction, au même titre que le professeur, pour le prévenir de sa participation à cette recherche. Cependant, comme il se peut que le jour où notre équipe d'intervieweurs sera sur place, le professionnel choisi soit absent, nous le contacterons pour un rendez-vous ultérieur.

Les 1er et 2 juin nous vous communiquerons la date exacte où une équipe d'intervieweurs de CROP Inc. sera dans votre école. Il faudrait prévoir le même nombre de suppléants que d'intervieweurs qui seront dans votre école ce jour-là. Ce nombre variera entre 1 et 5 selon le nombre de professeurs choisis dans votre école. Le questionnaire exigera environ 1 heure de temps de réponse, plus 5 minutes d'entrevue verbale.

1500 stanley, suite 520, montréal (québec) H3A 1R3
tél. – (514) 849-8086

Lettre aux directeurs et aux professeurs

La situation de travail du personnel de direction et des professeurs des écoles primaires en milieux défavorisés à la CECM

Direction générale: Jacques Goulet

Collaboration: Maryse Montpetit

Supervision: Yvan Corbeil

Février 1979

AVANT-PROPOS

Nous tenons à exprimer nos plus sincères remerciements à tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de cette recherche et à la rédaction du rapport.

Particulièrement au groupe Opération Renouveau de la CECM, composé d'un Comité technique (3 membres), d'un Comité d'orientation (10 membres) et de deux Responsables. Le Comité technique pour sa collaboration à la terminologie générale après le 1er pré-test; le Comité d'Orientation pour sa participation (répétée) à la définition du mandat, à la fabrication des instruments de cueillette des données et ses réflexions sur les premiers résultats; enfin tout spécialement aux deux Responsables Françoise Coulombe et Gilles Goulet pour leur disponibilité et leur présence constante durant tout le déroulement de la recherche.

Terminologie

Dans les textes d'analyses et dans les tableaux nous utilisons des termes qui sont équivalents ou réfèrent à un même groupe.

Voici les différents termes utilisés et/ou à quoi ils correspondent:

Désigné: en référence à des écoles, à des milieux ou à des individus travaillants dans ces écoles ou milieux; équivalent à défavorisé. Ainsi PD réfère à professeurs de milieu désigné; DD signifie directeur de milieu désigné ou défavorisé.

Ainsi, DESIGNE = DEFAVORISE = SOCIO-ECONOMIQUEMENT FAIBLE

Régulier: en référence à des écoles, à des milieux ou à des individus travaillants dans ces écoles ou ces milieux; équivalent à moyen/aisé. Ainsi PC réfère à professeur du groupe contrôle i.e. avec qui nous avons voulu comparer notre groupe-cible; DC est l'équivalent à directeur du groupe contrôle ou régulier.

Ainsi, REGULIER = MOYEN/AISE = CONTROLE

PRINCIPALES OBSERVATIONS DE L'ETUDE

CHAPITRE 1 - Profil des enseignants

- Les professeurs de milieu défavorisé et de milieu régulier sont en majorité féminins (80%) et ont la même moyenne d'âge (38 ans) TABLEAU 1

- Les professeurs de milieu défavorisé et de milieu régulier ont sensiblement la même moyenne d'années de scolarité (15 ans) TABLEAU 2

- Les professeurs de milieu régulier ont presque 1 1/2 an d'expérience de plus que ceux en milieu défavorisé et cette expérience, chacun des groupes l'a surtout acquise dans son propre milieu TABLEAU 3

- Plus de 80% des deux groupes sont "titulaires"; et une même proportion dans les deux groupes (4%) sont considérés "en surplus de personnel"; il y en a moins en milieu régulier qui sont "en disponibilité" TABLEAU 4

- Il y a plus de professeurs de milieu défavorisé qui changeraient de milieu et qui prévoient ne plus être dans l'enseignement d'ici 3 ans TABLEAU 5

- En milieu défavorisé durant l'année en cours, il y eut en moyenne deux nouveaux arrivants pour trois départs et en milieu régulier il y eut en moyenne le même nombre de départ que d'arrivée, soit deux TABLEAU 6

- Il y a, en moyenne, 1 cas problème (absentéisme, inattention...etc) de plus par semaine en milieu défavorisé qu'en milieu régulier, sauf pour 2 types de cas où la situation est la même: agressivité dans la cour et mobilité géographique TABLEAU 7

CHAPITRE 2 - Description de tâches des professeurs

2.1 Présence aux élèves

- Les deux groupes de professeurs font en moyenne le même nombre d'heures d'enseignement (18h.) par semaine [TABLEAU 1] et le même nombre d'heures "d'autres activités" (4.5h.) [TABLEAU 2]

2.2 Activités hors-cours

- Les professeurs de milieu défavorisé travaillent en moyenne 1 heure de plus que ceux de milieu régulier "aux activités hors-cours", plus particulièrement en préparation de classe et en activités parascolaires [TABLEAU 3]

2.3 Semaine totale

- Dans l'ensemble de leur semaine de travail, les professeurs de milieu défavorisé travaillent en moyenne 1 heure de plus (31.7h.) que ceux de milieu régulier (30.6h.) [TABLEAU 4]

- la moyenne d'heures de travail "estimées" par semaine par les deux groupes de professeurs est relativement juste, soit une demi-heure de plus qu'ils ne travaillent en réalité [TABLEAU 5]

2.4 Rencontres de parents

- Les professeurs de milieu défavorisé consacrent en moyenne par année un peu plus de temps que ceux de milieu régulier à des rencontres de comité de parents, même si près de la moitié d'entre eux (45% en milieu défavorisé et 47% en milieu régulier) ne consacrent aucun temps à cette activité [TABLEAU 6]

- à l'inverse, ceux de milieu régulier consacrent, en moyenne par année, un peu plus d'une heure (7.4h.), que ceux de milieu défavorisé (6.1h.) aux visites de parents pour les bulletins [TABLEAU 6]

2.5 Journées pédagogiques

- Les professeurs des deux milieux consacrent plus de jours à l'organisation de la vie de l'école qu'au perfectionnement/recyclage TABLEAU 7

- les professeurs des deux groupes croient qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques; ceux de milieu régulier plus que ceux de milieu défavorisé croient, d'autre part, qu'il y a suffisamment de ces journées qui sont consacrées à la vie de l'école et au perfectionnement/recyclage TABLEAU 8

CHAPITRE 3 - Situation de travail: professeurs

3.1 Perception des élèves

- Les professeurs de milieu désigné croient que leurs élèves ont autant de potentiel que les autres pour réussir au primaire et un peu moins pour réussir au secondaire; d'autre part, ceux de milieu régulier croient que leurs élèves ont plus de potentiel que ceux en milieu désigné TABLEAU 1

- les professeurs de milieu désigné croient plus que ceux en milieu régulier que les élèves de milieu défavorisé ont moins de motivation, subissent plus d'échecs, ont des aptitudes plus difficiles à mesurer et ont besoin de plus d'encadrement TABLEAU 2

3.2 Perception des parents

- Les professeurs de milieu désigné ne croient pas que les parents connaissent (65%) et s'intéressent (71%) au milieu scolaire de leurs enfants, à l'inverse des professeurs de milieu régulier qui eux croient que les parents le connaissent (59%) et s'y intéressent (55%) TABLEAU 3

- la majorité des professeurs des deux groupes estiment qu'eux-mêmes et la direction sont disponibles aux parents et que ces derniers entretiennent des bonnes relations avec ces deux groupes de l'école TABLEAU 4

- d'autre part, la majorité des professeurs des deux groupes croient que l'organisation de l'école ne nuit pas à la participation des parents, que même sur invitation spéciale les parents ne participeraient pas plus et que cette participation exige des efforts supplémentaires de leur part TABLEAU 5

3.3 Perception du milieu de travail

3.3.1 Le travail en équipe

- Les professeurs de milieu désigné travaillent plus en équipe que ceux de milieu régulier (pour préparer des cours, discuter de comportements d'élèves, discuter d'apprentissage, etc.) et cette fréquence par semaine est plus élevée dans chacun des cas [TABLEAU 6]

- la majorité des deux groupes de professeurs (et un peu plus celui de milieu désigné) ont une perception positive du travail d'équipe; mais ils trouvent que ce travail d'équipe exige trop de temps [TABLEAUX 7 et 8]

3.3.2 La liberté au travail

- Les deux groupes de professeurs s'accordent à dire qu'ils ont beaucoup de liberté dans leur travail, soit sur le plan pédagogique, au niveau des méthodes d'enseignement, sur le plan disciplinaire et des modes d'évaluation, de l'application des programmes et des activités éducatives [TABLEAU 9]

3.3.3 L'autonomie de l'école

- les professeurs des deux groupes sont satisfaits de l'autonomie de l'école en ce qui concerne les matières au programme, les programmes d'enseignement, l'application des programmes, les modes d'évaluation et la répartition des matières; mais ceux en milieu défavorisé désireraient plus d'autonomie pour le choix des nouveaux professeurs [TABLEAU 10]

3.3.4 Consultation du personnel

- Les professeurs de milieu régulier ont plus tendance à régler seuls certains problèmes (lecture, discipline, etc.) que ceux en milieu désigné qui eux consultent plus le groupe des professionnels pour les problèmes de langage et familiaux [TABLEAU 11]

- les deux groupes d'enseignants perçoivent le taux d'efficacité des consultations avec la direction et les autres professeurs façon assez semblable (70% à 100%), sauf dans le cas des professionels (50% à 70%) [TABLEAU 12]

3.4 Perception de l'enseignement

3.4.1 Rôle et relation avec l'élève

- Les professeurs des deux groupes ont plus tendance à se percevoir comme éducateurs et à "rendre les élèves épanouis" tout en admettant que "transmettre le plus de connaissances" et "mettre l'accent sur le développement intellectuel" soit important [TABLEAU 13]

- ils jugent ainsi moins important d'imposer une discipline sévère, d'imposer des punitions et de garder ses distances face aux élèves mais plus important de s'occuper de leurs problèmes [TABLEAU 14]

3.4.2 Facteurs pédagogiques

- Les deux groupes de professeurs jugent que c'est le contenu et les méthodes pédagogiques qui sont respectivement les plus importants, par rapport au matériel didactique, à l'évaluation des élèves et à leur propre évaluation [TABLEAU 15]

- d'autre part, en milieu désigné les professeurs ont "réussi à accorder" de l'importance au contenu, à la méthode pédagogique et à l'évaluation de leur travail plus particulièrement, tout en admettant qu'on devrait leur en accorder davantage; en milieu régulier, c'est un peu la même situation sauf que l'on a accordé plus d'importance au rendement des élèves plutôt qu'aux méthodes pédagogiques TABLEAU 16

- les professeurs de milieu désigné accordent plus d'importance que les professeurs de milieu régulier aux activités éducatives comme moyen pédagogique, tout en admettant que dans leur milieu, l'enseignement et les activités éducatives exigent plus de temps de préparation et d'organisation TABLEAUX 17 et 18

3.4.3 Formation et expérience

- les professeurs des deux groupes (et ceux de milieu défavorisé en plus grand nombre) estiment que les critères importants pour enseigner en milieu défavorisé sont dans l'ordre, la capacité de tolérance au stress, l'expérience du travail en équipe, la capacité de tolérer la turbulence et des professeurs spécialisés TABLEAU 19

- parmi les facteurs qui inciteraient les professeurs à enseigner en milieu défavorisé, les deux groupes d'enseignants favorisent par ordre d'importance, la relation avec l'enfant, une plus grande liberté pédagogique (surtout en milieu régulier), le travail d'équipe et le ratio d'élèves plus bas TABLEAU 20

- les deux groupes de professeurs choisissent en premier et deuxième lieu, les mêmes critères d'accomplissement de la tâche du professeur: l'expérience de l'enseignement et l'habileté à s'adapter aux situations TABLEAU 21

- les professeurs de milieu défavorisé estiment qu'ils doivent prendre une année d'expérience de moins (que ceux de milieu régulier le croient) avant de, soit se spécialiser, se perfectionner, changer de niveau ou changer de milieu TABLEAU 22

3.5 Degré de satisfaction

3.5.1 Dans les relations de travail

- la majorité des deux groupes de professeurs (et ceux de milieu régulier un peu plus) sont satisfaits de leurs relations avec la direction d'école TABLEAU 23

- la majorité des enseignants sont satisfaits des relations et de la collaboration qui existent entre eux TABLEAU 24

- les professeurs de milieu désigné sont plus satisfaits que ceux de milieu régulier des relations et de la collaboration avec les professionnels TABLEAU 25

3.5.2 Satisfaction sur la pédagogie

- Les deux groupes sont en général satisfaits des différents aspects de la pédagogie sauf pour le choix des manuels scolaires; ceux du groupe régulier le sont un peu plus à propos du choix des programmes, du choix des matières et du nombre d'heures d'enseignement mais, ceux du groupe désigné le sont plus sur les méthodes d'enseignement et la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives TABLEAUX 26 et 27

3.5.3 Satisfaction des structures et de l'équipement

- les deux groupes de professeurs sont satisfaits du niveau de leurs salaires; ils sont cependant moins satisfaits des structures administratives et insatisfaits des possibilités de promotion du milieu d'enseignement TABLEAU 28

- quant à la qualité des locaux, à la grandeur des classes et au nombre d'élèves par classe, les professeurs de milieu régulier sont un peu plus satisfaits que ceux du groupe défavorisé qui eux cependant, le sont plus sur l'équipement technique de l'école TABLEAU 29

CHAPITRE 4 - Le profil des directeurs

- Les directeurs d'écoles de milieu régulier sont en moyenne plus vieux (45.8 ans) d'un an que ceux de milieu défavorisé (44.5 ans) et comptent autant de femmes (13) que d'hommes (14); en milieu défavorisé, il n'y a que 8 femmes en comparaison de 22 hommes à la direction des écoles TABLEAU 1

- les directeurs d'écoles de milieu régulier ont en moyenne une demie année de scolarité (17.5 ans) de moins que ceux de milieu défavorisé (18 ans) TABLEAU 2

- les deux groupes de directeurs ont la même moyenne d'années d'expérience dans l'enseignement et cette expérience, les directeurs des deux groupes l'ont surtout acquise en enseignant en milieu moyen/aisé (8 ans); d'autre part, ceux de milieu défavorisé ont une année de plus que ceux de milieu régulier dans l'enseignement en milieu défavorisé TABLEAU 3

- les directeurs d'écoles en milieu régulier ont en moyenne presque deux ans de plus d'expérience à la direction d'une école que ceux en milieu défavorisé et cette expérience ils l'ont acquise en milieu moyen/aisé TABLEAU 4

- le tiers des directeurs en milieu défavorisé changeraient de milieu s'ils en avaient le choix (contre aucun en milieu régulier); et il y a plus de directeurs de milieu régulier que de milieu défavorisé qui seront changés d'école en 1978-79 TABLEAU 5

- en milieu défavorisé il y a plus d'écoles qui ont au moins une "classe spéciale" (enfants inadaptés, déficients...) qu'en milieu moyen/aisé; mais en général, il y a plus de personnes ressource dans ces écoles TABLEAU 6

CHAPITRE 5 - Description de tâches des directeurs

5.1 Nombre d'heures de travail

- Les directeurs d'écoles des deux milieux travaillent en moyenne le même nombre d'heures soit 40.4h par semaine, et presque la moitié de ces heures (40%) sont consacrées à deux tâches surtout: l'organisation et la supervision TABLEAU 1

5.2 Tâches spécifiques

- au cours d'une année, les tâches spécifiques qui accaparent un peu plus les directeurs en milieu défavorisé sont les réunions pédagogiques inter-étapes et en milieu régulier ce sont celles concernant les comités de parents TABLEAU 2

5.3 Semaines de plus de 40 heures

- les deux groupes de directeurs font en moyenne durant l'année 14 semaines excédant 40h de travail (1) et les directeurs de milieu défavorisé font en moyenne 1 heure de travail de plus que ceux en milieu régulier TABLEAU 3

5.4 Les journées pédagogiques

- les deux groupes de directeurs consacrent un peu plus de temps à l'organisation de la vie de l'école qu'au perfectionnement/recyclage TABLEAU 5
- les directeurs d'écoles de milieu désigné, plus que ceux de milieu régulier, croient qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques, qu'il y en a suffisamment consacrées à l'organisation de la vie de l'école ainsi qu'au perfectionnement/recyclage TABLEAU 6

---

(1) Comme on pourra le voir en annexe 2 dans le Questionnaire au Directeurs, nous avons supposé que la semaine "normale" d'un directeur d'école était de 40 heures.

CHAPITRE 6 - Situation de travail: directeurs

6.1 Perception des élèves

- La majorité des directeurs des deux groupes croient que les élèves de milieux défavorisés ont "autant" de potentiel de réussite que les autres à l'élémentaire; au secondaire on est moins nombreux à le croire TABLEAU 1

- la majorité des directeurs (mais ceux en milieu régulier un peu moins) estiment que ces mêmes élèves ont moins de motivation que les autres, subissent plus d'échec et ont plus besoin d'encadrement que les autres TABLEAU 2

6.2 Perception des parents

- les directeurs de milieu régulier estiment que les parents "connaissent bien" le milieu scolaire de leurs enfants et s'y "intéressent" mais ceux de milieu défavorisé ont des réserves à ce sujet TABLEAU 3

- l'ensemble des deux groupes de directeurs estiment qu'eux-mêmes et leurs professeurs sont à la disposition des parents et que ces derniers entretiennent de bonnes relations avec ces groupes de l'école TABLEAU 4

- la majorité des directeurs des deux milieux croient que la participation des parents exige des efforts supplémentaires de la part des professeurs et pensent que l'organisation générale de l'école ne nuit pas à la participation des parents; en outre, les avis sont partagés chez les deux groupes quant au fait que les parents ne participeraient pas, même sur invitation spéciale TABLEAU 5

6.3 Perception du milieu de travail

6.3.1 Le travail en équipe

- Il semble que les directeurs d'écoles désignées soient un peu plus nombreux à travailler en équipe avec les professeurs que ceux des écoles régulières et la fréquence par semaine est plus élevée en ce qui regarde les difficultés de comportement et d'apprentissage. TABLEAU 6

- la perception du travail d'équipe entre directeurs et professeurs ou entre professeurs est très positive chez les directeurs des deux milieux TABLEAUX 7 et 8

6.3.2 La liberté au travail

- en général les directeurs d'écoles des deux milieux (un peu moins en milieu régulier) ont le sentiment d'accorder de la liberté à leurs professeurs: par exemple, sur le plan pédagogique, disciplinaire, au niveau des activités éducatives, des méthodes d'enseignement et des modes d'évaluation; un peu moins d'unanimité quant à l'application du programme TABLEAU 9

6.3.3 L'autonomie de l'école

- Quant à l'autonomie de l'école dans certains secteurs décisionnels, la tendance générale des directeurs d'écoles des deux groupes (et un peu plus en milieu désigné) est au "statu quo", sauf pour le choix des nouveaux professeurs où l'on voudrait plus d'autonomie et pour le choix des manuels scolaires et du matériel didactique (directeurs en milieu régulier) TABLEAU 10

6.3.4 Disponibilité du personnel

- La majorité des directeurs des deux groupes (et un peu plus en milieu désigné) perçoivent les professeurs et les professionnels comme disponibles; cependant il semble que les professionnels soient un peu plus disponibles que les professeurs
  TABLEAUX 11 et 12

6.4 Le milieu de l'enseignement

6.4.1 Rôle et relation avec l'élève

- les deux groupes de directeurs se perçoivent plus comme éducateur que directeur i.e. rendre les élèves épanouis et s'occuper de leurs problèmes sans trop mettre l'accent sur la discipline et l'autorité
  TABLEAUX 13 et 14

6.4.2 La pédagogie

- les directeurs d'écoles de milieu défavorisé croient que les professeurs devraient accorder plus d'importance aux méthodes pédagogiques ainsi qu'à l'évaluation du rendement des élèves et ceux en milieu régulier sur le contenu pédagogique et l'évaluation du rendement des élèves
  TABLEAUX 16 et 17

6.4.3 Formation et expérience

- parmi les facteurs qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé les deux groupes de directeurs croient que ce serait les relations avec l'enfant; ensuite ce serait le travail d'équipe et le ratio d'élèves plus bas (mais à un moindre degré pour ceux en milieu régulier) TABLEAU 18

- Les deux groupes de directeurs croient que la qualité première dans l'accomplissement de leur tâche est l'habileté à s'adapter aux situations [TABLEAU 19]

6.4.4 Choix des professeurs

- pour le choix des professeurs de milieu défavorisé, les deux groupes de directeurs retiennent les deux mêmes principaux critères, soit l'expérience du travail en équipe et la capacité de tolérance au stress [TABLEAU 20]

- les directeurs en milieu défavorisé suggèrent que les professeurs se spécialisent après deux années d'expérience, changent de niveau après quatre ans et se perfectionnent et changent de milieu après cinq ans; ceux en milieu régulier proposent qu'ils se spécialisent et se perfectionnent après deux ans et changent de niveau après quatre ans [TABLEAU 21]

6.5 Satisfaction

6.5.1 Satisfaction dans les relations de travail

- le niveau de satisfaction ressenti par les directeurs d'écoles des deux groupes, dans leurs relations avec les professeurs, professionnels, parents et enfants est très élevé; en outre, ceux de milieu défavorisé semblent un peu moins satisfaits quant au rendement des élèves [TABLEAUX 22 et 23]

6.5.2 Satisfaction face à la situation pédagogique

- les deux groupes de directeurs sont satisfaits du choix des programmes, des matières et des méthodes d'enseignement; mais ils le sont nettement moins en ce qui regarde le choix des manuels et la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives [TABLEAU 24]

6.5.3 Satisfaction face à leur situation

- les deux groupes de directeurs sont relativement satisfaits quant au niveau de salaire et des structures administratives; mais en ce qui regarde les possibilités de promotion et le nombre d'heures de travail, la satisfaction est un peu moins grande surtout parmi le groupe des directeurs réguliers TABLEAU 25

6.5.4 Satisfaction sur l'équipement

- dans l'ensemble, les directeurs des deux groupes sont satisfaits de l'équipement technique, de la grandeur des classes et du nombre d'élèves mais le sont un peu moins, en ce qui regarde le nombre et la qualité des locaux disponibles TABLEAU 26

CHAPITRE 7 - Opération Renouveau

7.1 Participation: les directeurs

- La presque totalité des écoles échantillonnées en milieu désigné a présenté un ou plusieurs projets O.R., tandis que 90% des directeurs y participaient. La participation de ces derniers sur des projets O.R. fut, en moyenne, 55.2 h/année TABLEAU 1

- Pour un peu plus de la moitié des directeurs qui ont participé à ces projets, cela a occasionné des rencontres supplémentaires avec les parents et dans la totalité des cas, ces projets ont exigé un travail d'équipe TABLEAU 2

Les professeurs

- la majorité des professeurs du groupe défavorisé (78.2%) ont participé à un ou plusieurs projets Opération Renouveau TABLEAU 1

  pour ceux qui ont participé à un ou plusieurs projets Opération Renouveau, cela n'a pas nécessité beaucoup de rencontres supplémentaires avec les parents; mais d'autre part, cela a exigé un travail d'équipe pour la plupart d'entre eux TABLEAU 2

7.2 Satisfaction

- en général on est plus satisfait chez les directeurs que chez les professeurs, tant au niveau du déroulement général de ces projets que du travail d'équipe et des rencontres avec les parents qu'ils ont exigé TABLEAU 3

TABLE DES MATIERES

PAGE

AVANT-PROPOS

PRINCIPALES OBSERVATIONS DE L'ETUDE I

LISTE DES TABLEAUX

INTRODUCTION i

CHAPITRE 1: Le profil des enseignants 3

CHAPITRE 2: Description de tâches: professeurs 17

2.1 Présence aux élèves 17

2.2 Activités hors cours. 21

2.3 Semaine totale. 25

2.4 Rencontres des parents. 27

2.5 Journées pédagogiques 31

CHAPITRE 3: Situation de travail: professeurs. 37

3.1 Perceptions des élèves. 39

3.2 Perception des parents. 43

3.3 Perception du milieu de travail 47

3.3.1 Le travail en équipe 47

3.3.2 La liberté au travail. 53

3.3.3 L'autonomie de l'école 55

3.3.4 Consultation du personnel scolaire 57

3.4 Perception de l'enseignement. 61

3.4.1 Son rôle et sa relation avec l'élève 61

3.4.2 Facteurs pédagogiques. 65

3.4.3 Formation et expérience. 71

PAGE

3.5 Le degré de satisfaction. 79

3.5.1 La satisfaction dans les relations de travail 79

3.5.2 Degré de satisfaction sur la pédagogie . . . 83

3.5.3 Degré de satisfaction sur les structures et l'équipement. 85

CHAPITRE 4: Le profil des directeurs. 91

CHAPITRE 5: Description de tâches: directeurs. 109

5.1 Nombre d'heures de travail. 109

5.2 Tâches spécifiques. 113

5.3 Semaines de plus de 40 heures 115

5.4 Les journées pédagogiques 117

CHAPITRE 6: Situation de travail: directeurs 123

6.1 Perceptions des élèves. 123

6.2 Les parents 129

6.3 Perception du milieu de travail 133

6.3.1 Le travail en équipe 133

6.3.2 La liberté au travail. 139

6.3.3 L'autonomie de l'école 141

6.3.4 Disponibilité du personnel scolaire. 143

6.4 Le milieu de l'enseignement 145

6.4.1 Son rôle et sa relation avec l'élève 145

6.4.2 La pédagogie 149

6.4.3 Formation et expérience des directeurs . . . 153

6.4.4 Choix des professeurs en milieu défavorisé 155

PAGE

6.5 Le degré de satisfaction. 159

6.5.1 Satisfaction dans les relations de travail. 159

6.5.2 Satisfaction face à la situation pédagogique. 161

6.5.3 Satisfaction face à leur situation 163

6.5.4 Satisfaction sur l'équipement. 165

CHAPITRE 7: Opération Renouveau 169

7.1 La participation. 169

7.2 Satisfaction. 175

CONCLUSION 181

ANNEXE 1: La méthode du sondage A-1

1.1 L'échantillon A-1

1.2 Les instruments A-2

1.3 La cueillette des données A-3

1.4 Le taux de réponse. A-5

1.5 La représentativité de l'échantillon. A-5

Liste des réponses "Autres" dans les différents questionnaires A-12

Précisions sur les types de diplômes et sur les emplois en dehors du secteur de l'enseignement A-20

Lettre aux directeurs et aux professeurs A-27

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

CHAPITRE 1

Tableau 1 — Age et sexe. 2

Tableau 2 — Scolarité. 4

Tableau 3 — Expérience 4

Tableau 4 — Statut du professeur 6

Tableau 5 — Changement de milieu 8

Tableau 6 — Variation du nombre d'élèves par classe au cours de l'année. 10

Tableau 7 — Moyenne hebdomadaire de cas-problèmes par enseignant 12

CHAPITRE 2

Tableau 1 — Enseignement 16

Tableau 2 — Autres activités 18

Tableau 3 — Activités hors cours 20

Tableau 4 — Semaine totale 24

Tableau 5 — Semaine estimée. 24

Tableau 6 — Nombre d'heures/année pour rencontres avec comités de parents. 26

Tableau 7 — Répartition des journées pédagogiques. 30

Tableau 8 — Organisation des journées pédagogiques 32

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

CHAPITRE 3

Tableau 1 — Perception des professeurs sur le potentiel de leurs élèves face à la réussite du cours primaire et secondaire comparativement aux enfants d'autres milieux. 38

Tableau 2 — Perception des professeurs sur la motivation, les échecs, les aptitudes et l'encadrement des élèves de milieu défavorisé. 40

Tableau 3 — Perception des professeurs sur l'intérêt et la connaissance des parents du milieu scolaire de leurs enfants 42

Tableau 4 — Perceptions et attitudes des professeurs sur la disponibilité et les relations des enseignants et de la direction avec les parents 42

Tableau 5 — Perception des professeurs sur la participation des parents à l'école. 44

Tableau 6 — Fréquence du travail en équipe chez les professeurs 46

Tableau 7 — Perception du travail d'équipe: aspects positifs. 48

Tableau 8 — Perception du travail d'équipe: aspects négatifs. 50

Tableau 9 — Perception des professeurs sur la liberté accordée par la direction d'école 52

Tableau 10 — Opinion des professeurs concernant l'autonomie que l'école devrait avoir dans quelques secteurs décisionnels 54

Tableau 11 — Consultation du personnel scolaire. 56

Tableau 12 — Taux d'efficacité de ces consultations. 58

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
Tableau 13	Rôle et relation pédagogique des professeurs avec l'élève.	60
Tableau 14	Rôle et relation pédagogique des professeurs avec l'élève.	62
Tableau 15	Importance de certains facteurs pédagogiques pour les professeurs	64
Tableau 16	Facteurs pédagogiques: l'importance accordée et l'importance que l'on devrait accorder.	66
Tableau 17	Importance des activités éducatives	68
Tableau 18	Temps de préparation et d'organisation.	68
Tableau 19	Critères importants dans le choix des professeurs	70
Tableau 20	Raisons qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé.	72
Tableau 21	Critères importants dans l'exercice de la tâche de l'enseignant.	74
Tableau 22	Après combien d'années un professeur doit...	74
Tableau 23	Degré de satisfaction dans les relations de travail avec la direction.	78
Tableau 24	Degré de satisfaction dans les relations de travail avec les autres professeurs.	80
Tableau 25	Degré de satisfaction dans les relations de travail avec les professionnels.	80
Tableau 26	Degré de satisfaction sur la pédagogie.	82
Tableau 27	Degré de satisfaction sur la pédagogie.	82
Tableau 28	Degré de satisfaction des professeurs sur les structures.	84
Tableau 29	Degré de satisfaction sur l'équipement.	86

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

CHAPITRE 4

Tableau 1 — Age et sexe. 90

Tableau 2 — Scolarité. 92

Tableau 3 — Expérience dans l'enseignement 92

Tableau 4 — Expérience à la direction d'une école. 96

Tableau 5 — Changement de milieu 98

Tableau 6 — Les écoles qui ont des classes spéciales et les personnes ressources dans les écoles 102

Tableau 7 — Nombre de locaux pour activités pédagogiques 104

CHAPITRE 5

Tableau 1 — Moyenne d'heures/semaine de travail pour les différentes tâches des directeurs. 108

Tableau 2 — Répartition de quelques tâches spécifiques des directeurs durant l'année. 112

Tableau 3 — Nombre de semaines de plus de 40 heures et nombre d'heures de travail durant ces semaines 114

Tableau 4 — Répartition de ces heures parmi les tâches suivantes 116

Tableau 5 — Répartition des journées pédagogiques. 118

Tableau 6 — Journées pédagogiques, opinions des directeurs 120

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

CHAPITRE 6

Tableau 1 — Perception des directeurs sur le potentiel de réussite à l'élémentaire et au secondaire des enfants de milieu défavorisé comparativement aux enfants d'autres milieux. 122

Tableau 2 — Perception des directeurs sur la motivation, l'encadrement, les échecs et les aptitudes des élèves de milieu défavorisé. 124

Tableau 3 — Perception des directeurs sur l'intérêt et la connaissance qu'ont les parents du milieu scolaire de leurs enfants 128

Tableau 4 — Perceptions et attitudes des directeurs sur la disponibilité et les relations qu'entretiennent les enseignants et la direction avec les parents 128

Tableau 5 — Perception des directeurs sur la participation des parents à l'école 130

Tableau 6 — Fréquence du travail en équipe des directeurs 132

Tableau 7 — Perception du travail d'équipe: aspects positifs 134

Tableau 8 — Perception du travail d'équipe: aspects négatifs 136

Tableau 9 — Perception des directeurs sur la liberté accordée aux professeurs 138

Tableau 10 — Opinion des directeurs concernant l'autonomie que devrait avoir l'école dans certains secteurs décisionnels 140

Tableau 11 — Perception des directeurs sur la disponibilité des professeurs 142

Tableau 12 — Perception des directeurs sur la disponibilité des professionnels. 142

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
Tableau 13	Rôle et relation pédagogique des directeurs avec l'élève.	144
Tableau 14	Rôle et relation pédagogique des directeurs avec l'élève.	146
Tableau 15	Perception des directeurs sur l'importance que devraient accorder les professeurs aux facteurs pédagogiques suivants.	148
Tableau 16	Perception des directeurs sur l'importance des activités éducatives.	148
Tableau 17	Perception des directeurs sur le temps d'organisation et de préparation dans leur milieu respectif	150
Tableau 18	Raisons qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé	152
Tableau 19	Importance de certains critères dans la tâche du directeur.	154
Tableau 20	Importance de certains critères dans le choix des professeurs	156
Tableau 21	Après combien d'années un professeur doit...	158
Tableau 22	Degré de satisfaction dans leur milieu de travail.	160
Tableau 23	Degré de satisfaction du rendement et du développement des élèves	160
Tableau 24	Degré de satisfaction sur la situation pédagogique	162
Tableau 25	Degré de satisfaction des directeurs sur leur propre situation	164
Tableau 26	Degré de satisfaction sur l'équipement. . . .	166

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

CHAPITRE 7

Tableau 1 — Participation aux projets Opération Renouveau. 170

Tableau 2 — Certaines résultantes des projets Opération Renouveau. 174

Tableau 3 — Satisfaction face aux projets Opération Renouveau. 176

INTRODUCTION

Définition du mandat

A la suite du bilan du premier plan quinquennal (1975) où le personnel des écoles primaires de milieux défavorisés a manifesté le souhait que soient modifiées certaines conditions de travail et d'organisation de vie-école, le comité de Coordination Interne de l'Opération Renouveau décida de donner suite aux recommandations du groupe de travail qui suggérait "une étude de la situation de travail du personnel des écoles de milieux défavorisés et de se pencher sur la question de la sélection de ce personnel". (1) Cette recherche avait pour principaux objectifs:

1. de décrire et d'évaluer en nombre d'heures les différentes tâches que constituent la charge de l'enseignant et du directeur d'école au niveau primaire en milieu défavorisé

2. de décrire et de comparer la perception et les attitudes de ces groupes face à leur tâche

3. d'évaluer le degré de satisfaction ou d'insatisfaction à travailler en milieu défavorisé

4. de cerner la charge de travail additonnnel occasionné par les projets Opération Renouveau en milieu défavorisé

5. enfin de proposer quelques recommandations quant aux lignes de forces des données analysées.

Après quelques rencontres avec les responsables et le Comité d'Opération Renouveau, il a été décidé que l'étude devrait être centrée sur deux aspects majeurs: des données factuelles, quantitatives concernant la description des différentes tâches des

---

(1) Groupe de travail sur les milieux socio-économiquement faibles, Analyse Critique de l'Opération Renouveau, tome 2, Résultats questionnaire, CECM, mai 1975, p.72

directeurs et des professeurs, en nombre d'heures par semaine ou par année, selon le cas; ensuite des données d'ordre qualitatif concernant des mesures de perception, d'attitude et de satisfaction sur leurs tâches ou les groupes avec qui ils travaillent.

En outre, afin de pouvoir avoir des données comparatives, il a été décidé que l'étude serait conduite auprès de directeurs et professeurs de milieu défavorisé et de milieu moyen/aisé. Notre recherche a donc porté sur quatre groupes:[1]

1. professeurs en milieu défavorisé
2. directeurs en milieu défavorisé
3. professeurs en milieu moyen et aisé ou professeurs contrôle
4. directeurs en milieu moyen et aisé ou directeurs contrôle

---

(1) Notre échantillon comprenant également un groupe de 30 professionnels en milieu défavorisé, composé de psychologues, travailleurs sociaux, infirmières et orthopédagogues. On trouvera le questionnaire et les résultats en Annexe A.

Cadre de référence

A la C.E.C.M., l'Opération Renouveau est née de besoins d'intervention scolaire en milieux socio-économiquement faibles; elle veut mettre à la disposition des écoles de ces milieux un ensemble de ressources humaines et matérielles. Basée sur la reconnaissance que l'école doit tenir compte des inégalités socio-culturelles et économiques d'une partie de sa clientèle, Opération Renouveau s'est fixée comme programme:(1)

1. d'adapter l'action éducative de l'école aux besoins des enfants de ces milieux
2. de fournir des ressources d'appoint pour répondre à ces besoins
3. d'assurer une réponse toujours adéquate aux besoins de ces écoles et des jeunes de milieux défavorisés.

"Ces milieux où ils vivent sont en quelque sorte caractérisés par une privation qui entraîne un certain déséquilibre dans la recherche des moyens de vivre un peu comme tous les autres (penser, communiquer, manger, occuper ses loisirs, etc...)." (2)
A la C.E.C.M., il y a 4 régions où l'on rencontre ces manifestations les plus évidentes d'une privation de ces moyens de vivre dans notre société. Ces écoles sont identifiées par un ensemble de facteurs socio-économiques et pédagogiques: par exemple des enfants dont la famille a un revenu inférieur à $5,000, dont la mère a 7 années ou moins de scolarité, et/ou dont le rendement en français, en mathématiques est faible ou qui manifestent une carence physique et un absentéisme chronique.

---

(1) Plan d'action 1977-82 de l'Opération Renouveau Cahier # 3, Février 1977; C.E.C.M.

(2) Idem.

Proportionnellement à la concentration de la clientèle étudiante manifestant ces caractéristiques, il existe trois catégories d'écoles défavorisées: 1) celles à forte concentration de jeunes provenant de ces milieux; 2) celles à concentration moyenne (i.e. autant de jeunes de ces milieux que des autres); 3) celles à faible concentration d'étudiants de ce type. Cette dernière catégorie, se rapprochant sensiblement des écoles de milieux "moyens" (par rapport à "aisés") n'est pas concernée dans la présente étude. Ainsi, au niveau primaire dans le secteur français, quarante (40) écoles se regroupent dans les deux premières catégories et desservent une clientèle étudiante d'environ 18,000 élèves; on y retrouve environ 750 professeurs et 65 directeurs et adjoints. C'est parmi ce groupe de directeurs et de professeurs que nous avons choisi une partie de notre échantillon.

Hypothèses

Voici les hypothèses qui ont prévalu lors de la mise en place des différentes variables de cette recherche.

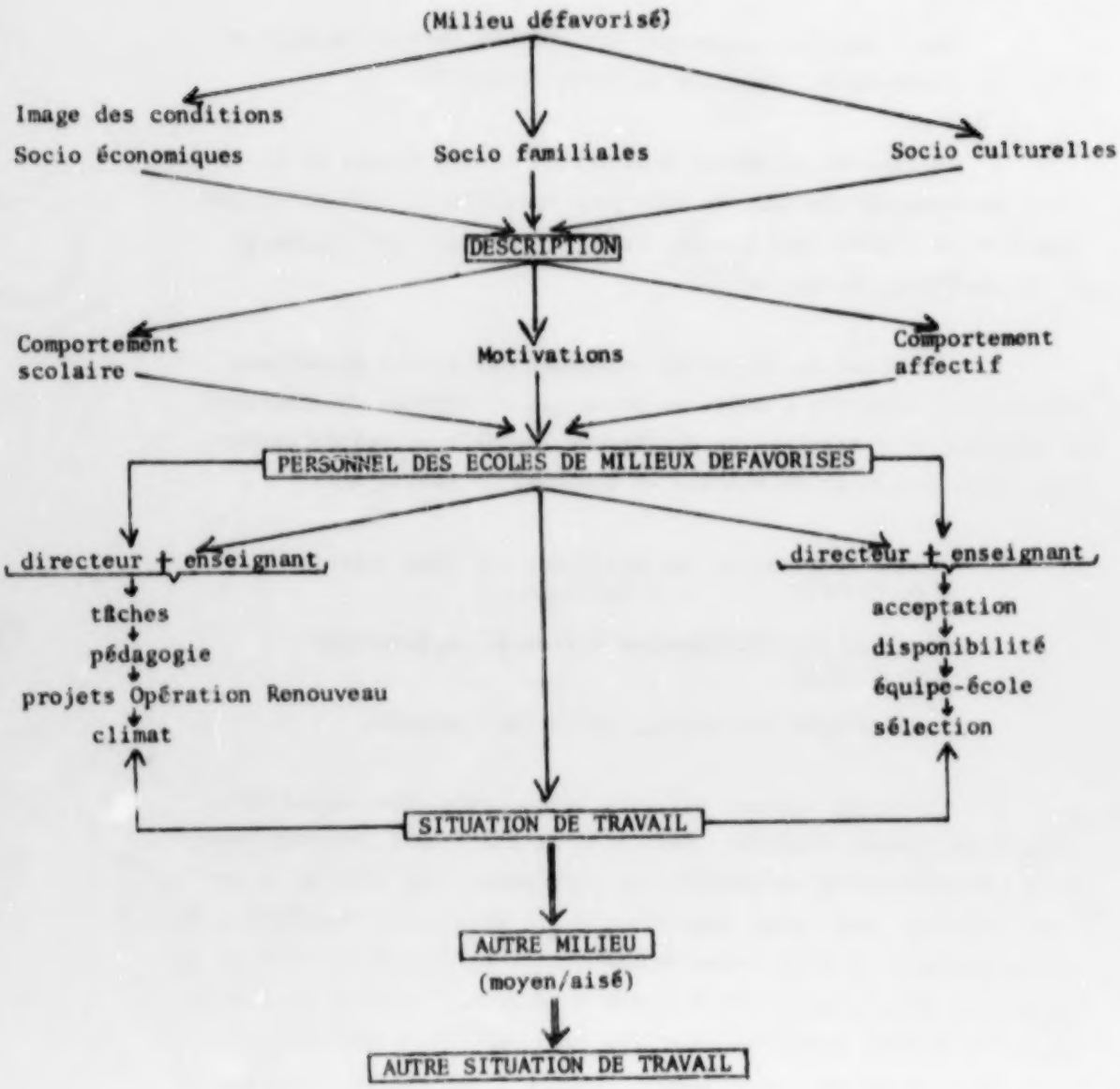
Le type de clientèle étudiante dans les écoles de milieux socio-économiquement faibles peut entraîner un climat et une situation de travail qui peuvent être perçus comme une surcharge par le personnel de ces écoles.

L'analyse de tâches du personnel des écoles de milieux défavorisés, comparée à celle du personnel de milieux "ordinaires" ne révélant peut-être pas de différence, on peut envisager autrement cette situation de travail en centrant l'analyse sur:

- la perception et les attitudes sur leur milieu de travail
- la satisfaction face au milieu et au personnel de travail
- la méthode des projets Opération Renouveau.

Le schéma suivant présente le contexte dans lequel s'insèrent les groupes étudiés. Nous n'avons pas étudié les composantes du milieu défavorisé en général, ni précisement par rapport au milieu scolaire, tout comme nous n'avons pas étudié les composantes du milieu moyen et aisé et leurs effets sur le milieu de travail des enseignants; nous n'avons pas non plus étudié ou cherché à étudier les effets du milieu enseignant sur l'un ou l'autre des deux milieux. Dans cette étude nous nous sommes limités à décrire la situation de travail des enseignants et des directeurs et à cerner des différences et des ressemblances dans leur milieu scolaire.

TYPE DE CLIENTELE ETUDIANTE



CHAPITRE 1

Le profil des enseignants

Tableau 1

Age

	PD (1) %	PC %
20 - 30 ans	27.0	16.9
31 - 40 ans	44.4	57.3
41 - 50 ans	19.8	21.0
51 - 60 ans	7.9	4.8
61 ans et plus	0.8	—
Moyenne	38.9	38.3

PD et PC: Q. 1

Sexe

	PD %	PC %
Masculin	15.1	13.7
Féminin	84.9	86.3

PD et PC: Q. 30

(1) Tout au long du rapport, sauf dans le cas d'indication contraire, nous faisons référence à P.D. (N = 252) et P.C. (N = 124).

Le profil des enseignants

Ce premier chapitre établit à partir des caractéristiques individuelles le profil des deux groupes de professeurs concernés, i.e. de milieu défavorisé au nombre de 252, et de milieu régulier au nombre de 124. Nous procéderons à l'analyse descriptive avec des tableaux comparatifs, établis en pourcentage, au contraire du groupe des directeurs, où nous faisons l'analyse avec les nombres, étant donné qu'ils sont peu nombreux.

Sexe et âge

On peut voir au tableau 1 que la majorité des professeurs des deux milieux sont féminins: 84.9% en milieu défavorisé et 86.3% en milieu régulier. La moyenne d'âge des deux groupes est la même, 38.9 ans chez les défavorisés et 38.3 ans chez les réguliers. Une proportion de 44.4% des professeurs du groupe défavorisé ont entre 31 et 40 ans, 27% entre 20 et 30 ans et 19.8% entre 41 et 50 ans. Chez les professeurs du groupe régulier 57.3% ont entre 31 et 40 ans, 21% entre 41 et 50 ans et 16.9% entre 20 et 30 ans. Ainsi, même si la moyenne est semblable, la structure d'âge des professeurs en milieu désigné est plus jeune (10%) au niveau des 20 à 30 ans.

Tableau ?

Scolarité

Nombre d'années	PD %	PC %
11 et moins	2.0	2.4
12 - 13	20.1	21.0
14 - 15	32.9	41.1
16 - 17	36.5	29.0
18 - 19	7.2	5.6
20 et plus	1.2	0.8
Moyenne	15.2	14.9

PD et PC: Q. 2

Tableau 3

Expérience

Nombre d'années	PD %	PC %
0	2.0	–
1 - 5	10.3	5.6
6 - 10	19.8	16.1
11 - 15	29.8	29.8
16 et plus	36.9	47.6
PR	1.2	0.8
Moyenne	14.1	15.5

PD et PC: Q. 23

Expérience en milieu moyen/aisé

Moyenne d'années: PD : 3.0 ans
Moyenne d'années: PC :10.0 ans

Expérience en milieu défavorisé

Moyenne d'années: PD : 9.0 ans
Moyenne d'années: PC : 2.5 ans

PD et PC: Q. 5 et 6

Scolarité

D'autre part, on peut observer au tableau 2 que les professeurs des deux groupes ont en moyenne à peu près le même nombre d'années de scolarité: 15.2 années pour le groupe défavorisé et 14.9 ans pour le groupe régulier. Par ailleurs, 36.5% des professeurs en milieu désigné ont 16 et 17 ans de scolarité, 32.9% entre 14 et 15 ans, 20.1% entre 12 et 13 années par comparaison avec ceux de milieux réguliers dont 41.1% ont entre 14 et 15 ans de scolarité, 29% entre 16 et 17 ans et 21% de 12 à 13 années d'études. Malgré une moyenne semblable, la structure d'années de scolarité montre que les professeurs de milieu régulier semblent moins scolarisés: 8% de plus dans la catégorie 14 et 15 ans et 7% de moins dans 16 et 17 ans de scolarité que ceux de milieu défavorisé.

Expérience

On constate au tableau 3 que les professeurs de groupe régulier ont en moyenne presqu'une année et demie d'expérience de plus que ceux du groupe défavorisé, soit 15.5 contre 14.1 années; ainsi, 47.6% du groupe régulier par rapport à 36.9% du groupe désigné ont plus de 15 ans d'expérience, (soit une différence de 10%) 29.8% pour les deux groupes entre 11 et 15 ans, tandis que le cinquième du groupe défavorisé a entre 6 et 10 années d'expérience par rapport à 16.1% dans le groupe régulier.

Enfin, la dernière partie du tableau nous montre que le groupe régulier a 10 ans d'expérience dans son propre milieu par rapport au groupe défavorisé qui en a 9: ainsi dans leur milieu respectif, les professeurs de milieu moyen/aisé ont une année de plus que ceux de milieu défavorisé. D'autre part, le groupe défavorisé a 3 années d'expérience en milieu moyen/aisé, par rapport au groupe régulier qui en a 2 en milieu défavorisé soit la différence d'une demie-année. Ainsi, chacun des groupes a plus d'expérience dans son propre milieu d'enseignement.

Tableau 4

Statut du professeur

	PD %	PC %
Titulaires	82.9	84.6
Spécialistes	11.2	13.7
Ressources	4.4	–
Autre	1.2	1.6
P.R.	0.4	–

PD et PC: Q.12

En Disponibilité

oui	3.6	1.6
non	96.4	98.4

PD et PC: Q 13

En surplus de personnel

oui	4.0	4.0
non	96.0	96.0

PD et PC: Q. 14

Statut

La majorité des professeurs des deux groupes sont considérés comme titulaires: 84.6% pour les professeurs des écoles régulières et 82.9% pour ceux des écoles défavorisées; les professeurs "spécialistes", i.e. ceux qui enseignent l'anglais, l'éducation physique...etc, comptent pour 13.7% en milieu régulier et 11.2% en milieu défavorisé. Enfin, dans le groupe de professeurs d'écoles désignées, il existe 4.4% de professeurs "ressources", contre aucun pour l'autre groupe. Cela s'explique par le fait qu'Opération Renouveau met à la disposition des écoles de milieu défavorisé, un ou plusieurs professeurs qui travaillent avec le groupe de l'école à un projet particulier concernant les élèves.

D'une part, il y a parmi nos répondants un pourcentage égal de professeurs "en surplus de personnel" (4%); d'autre part, une propotion de 3.6% du groupe défavorisé et de 1.6% du groupe régulier sont "en disponibilité". Le statut de ces deux derniers sous-groupes est assez particulier: ils n'ont pas de classe ou de groupe attitré et sont à la disposition de l'école. Ceci peut être une explication partielle au fait qu'un certain nombre de professeurs disent ne pas faire d'heures d'enseignement: voir chapitre 2, tableau 1.

Tableau 5

Si vous aviez le choix, iriez-vous enseigner en milieu ...

Ecole en milieu	PD %	PC %
Défavorisé	—	3.2
Moyen/aisé	29.1	20.2
Aucun changement	62.6	72.6
P.R.	8.4	4.0

PD et PC: Q. 19

Demande de mutation pour 78 - 79?

	PD %	PC %
Oui	3.6	3.2
Non	94.8	96.8
P.R.	1.6	—

PD et PC: Q. 18

Serez-vous dans l'enseignement pour les 3 prochaines années?

	PD %	PC %
Oui	83.7	90.3
Non	8.7	3.2
N.S.P.	6.7	6.5
P.R.	0.8	—

PD: Q. 76

PC: Q. 74

Changement de milieu

Près des trois quarts des professeurs de milieu régulier (72.6%), soit 10% de plus que ceux en milieu défavorisé (62.6%), affirment qu'ils ne changeraient pas de milieu d'enseignement, même s'ils en avaient le choix. Il faut cependant noter que 29.1% du groupe qui enseigne en milieu défavorisé, voudrait changer pour aller en milieu moyen/aisé, tandis que seulement 3.2% de ceux qui enseignent en milieu régulier changeraient pour aller en milieu défavorisé. Lorsque l'on observe que 20.2% du groupe régulier désireraient enseigner en milieu moyen/aisé, on peut penser qu'ils voudraient changer non pas de milieu, parce qu'ils y sont déjà, mais plutôt d'école.

Mutation

D'autre part, la grande majorité des deux groupes n'ont pas fait de demande de mutation pour l'année 78-79: 96.8% pour le groupe régulier et 94.8% pour celui en milieu défavorisé.

Notons enfin qu'une plus grande proportion de professeurs du groupe régulier (90.3%), par rapport à ceux du groupe défavorisé (83.7%), prévoient être dans l'enseignement durant les trois prochaines années. Ajoutons cependant que même si c'est dans une très petite proportion, il y a presque trois fois plus de professeurs de milieu défavorisé (8.7% par rapport à 3.2%) qui prévoient ne pas l'être, tandis qu'une même proportion dans les deux groupes "ne le savent pas".

Tableau 6

Variation du nombre d'élèves par classe au cours de l'année.

Nombre d'élèves	Septembre		Juin	
	PD %	PC %	PD %	PC %
26 et moins	53.4	52.4	60.1	59.2
(Moyenne)	(21)	(22)	(21)	(22)
27	4.8	13.6	6.3	8.7
28 et plus	29.8	25.2	22.6	24.3
(Moyenne)	(32)	(32)	(31)	(31)
P.R.	12.0	8.8	11.0	7.8
Moyenne	24.0	25.0	23.0	24.0

PD et PC: Q. 26 et 27

	PD	PC
Nombre moyen de départs :	3	2
Nombre moyen d'arrivants:	2	2

PD et PC: Q. 28 et 29

Nombre d'élèves par classe

Voyons maintenant quelques données concernant le nombre d'élèves par classe et les fluctuations dans les deux milieux. En septembre, la moyenne d'élèves par classe, en milieu défavorisé, était de 24, par rapport à 25 en milieu régulier. En réalité, 53.4% des professeurs de milieux défavorisés avaient une moyenne de 21 élèves par classe, tandis que 29.8% avaient une moyenne de 32 par classe et 4.8% en avaient 27. En milieu régulier, 52.4% des professeurs avaient une moyenne de 22 étudiants par classe, soit un (1) de plus que l'autre groupe, 25.2% une moyenne de 32 par classe et enfin 13.6% avaient des classes de 27 élèves.

A la fin de l'année, soit au moment du sondage en juin, la moyenne d'élèves par classe avait baissé de un (1) dans chacun des milieux, soit 23 dans les écoles défavorisées et 24 dans les écoles régulières. Ainsi, 60.1% des professeurs du groupe défavorisé (7% de plus qu'en septembre) avaient une moyenne de 21 élèves par classe, tandis que 22.6% une moyenne de 31 par classe et 6.3% des classes de 27 étudiants. En milieu régulier, c'est à peu près semblable avec 59.2% des professeurs ayant une moyenne de 22 élèves par classe, 24.3% une moyenne de 31 élèves et 8.7% des classes de 27 étudiants.

D'autre part, en milieu défavorisé durant l'année en cours, il y eut en moyenne deux (2) nouveaux arrivants pour trois (3) départs et en milieu régulier, il y eut en moyenne le même nombre de départ que d'arrivée, soit deux (2). Toutefois, cette question ne nous permet pas d'évaluer le nombre (volume) de changements d'école en cours d'année et particulièrement en milieu défavorisé. A cet effet, on peut consulter les statistiques de la C.E.C.M.

Tableau 7

Moyenne hebdomadaire de cas-problèmes par enseignant

	PD	PC
Absentéisme	2	1
Problèmes émotifs	4	3
Agressivité en classe	3	2
Agressivité en cour de récréation	3	3
Motivation déficiente	3	2
Inattention constante	4	3
Fatigue	3	2
Manque d'hygiène	3	2
Enfants battus à la maison	1	–
Retard pédagogique dû à la mobilité géographique	1	1

Elève-problème

Il faut noter dans ce tableau que dans les deux milieux, ce sont en moyenne les cas de problèmes émotifs et d'inattention constante qui reviennent le plus souvent, soit quatre cas par semaine en milieu défavorisé et trois cas en milieu régulier.

D'autre part, sauf pour les cas d'agressivité en cours de récréation (3) et de retard pédagogique dû à la mobilité géographique (1) dont la fréquence est identique dans les deux milieux, les autres types de problèmes sont en moyenne de un cas plus élevé par semaine en milieu défavorisé qu'en milieu régulier.

CHAPITRE 2

Description de tâches: professeurs

Tableau 1

Enseignement

Nombre d'heures/semaine

	PD	PC
	%	%
0	5.2	4.0
1 - 10	6.0	8.9
11 - 14	4.4	2.4
15 - 20	30.2	33.1
21 - 23	50.0	50.0
24 et plus	-	1.6
P.R.	4.4	-
Moyenne d'heures	18.2 h	18.3 h

PD et PC: Q. 31

PD: N = 252

PC: N = 123

Description de tâches: professeurs

2.1 Présence aux élèves

Enseignement

Nous retrouvons cinq types d'activités principales sous ce premier item: les professeurs des deux groupes font en moyenne le même nombre d'heures d'enseignement par semaine (18.2 h et 18.3 h). Dans les deux groupes, il y a une concentration égale de 50% des professeurs qui disent faire entre 21 et 23 heures d'enseignement par semaine. Un autre groupe un peu moins important cette fois, chez les professeurs du groupe régulier de 33% et chez les professeurs du groupe défavorisé de 30%, font entre 15 et 20h d'enseignement par semaine. Il est difficile d'expliquer que 5.2% chez les professeurs en milieu défavorisé et 4% chez ceux du groupe régulier ne font aucune heure d'enseignement par semaine, sinon par le fait qu'ils sont des professeurs "mis en disponibilité" i.e. à qui l'on n'a pas attribué un groupe ou une "classe" de façon formelle.

Autres activités

D'autre part, les professeurs en milieux défavorisés font en moyenne 1.4 h de supervision d'activités éducatives, 0.7 h d'encadrement, 1.2 h de récupération et 1.2 h de surveillance par semaine. Il faut noter cependant que pour chacun des thèmes, un fort pourcentage de professeurs ne consacrent pas de temps à ces tâches: 61.9% en supervision d'activités éducatives, 57.1% en encadrement, 67.1% en récupération et 21.4% en surveillance. Ainsi les professeurs de milieu désigné font en moyenne 4.5 h par semaine "d'autres activités".

Tableau 2

Autres activités

Professeurs: Milieu défavorisé

Nombre d'heures	Supervision d'activités éducatives	Encadrement	Récupération	Surveillance
	%	%	%	%
0	61.9	57.1	67.1	21.4
1 - 2	20.6	34.9	19.8	69.8
3 - 4	5.9	2.8	2.8	4.0
5 - 10	5.2	1.6	3.6	0.4
11 et plus	2.8	-	2.8	0.8
P.R.	3.6	3.6	4.0	3.6
Moyenne d'heures	1.4 h	0.7 h	1.2 h	1.2 h

PC: Q. 32-33-34-35

Professeurs: Milieu régulier

Nombre d'heures	Supervision d'activités éducatives	Encadrement	Récupération	Surveillance
	%	%	%	%
0	63.7	62.1	73.4	33.9
1 - 2	21.8	33.1	17	62.9
3 - 4	4.0	2.4	0.8	2.4
5 - 10	7.3	1.6	2.4	-
11 et plus	3.2	0.8	5.6	-
P.R.	-	-	-	0.8
Moyenne d'heures	1.4 h	0.7 h	1.3 h	0.9 h

PD: Q. 32-33-34-35

Les professeurs de milieux réguliers, pour leur part, sont à peu près dans la même situation; un groupe de 38.1% consacre en moyenne par semaine 1.4 h aux activités éducatives et 63.7% n'en font pas, 37.9% font 0.7 h d'encadrement et 62.1% n'en font pas, 26% d'enre eux font en moyenne 1.3h de récupération par semaine et 73.4% n'en font pas et enfin 66% du groupe consacre 0.9 h en moyenne à la surveillance mais par ailleurs, 34% n'en font pas. De son côté, le groupe de professeurs en milieu régulier consacre en moyenen 4.3 h par semaine aux "autres activités". D'autre part, il ressort du tableau 2, que les professeurs du groupe désigné font un peu plus de "surveillance" que ceux du groupe régulier et que c'est à cette activité qu'il y a le plus de professeurs qui y consacrent du temps. Dans l'ensemble on observe qu'il y a plus de professeurs en milieu défavorisé qu'en milieu régulier qui font différentes activités, soit 5% en encadrement, 6% en récupération et 13% en surveillance.

Enfin, si l'on totalise la moyenne des heures de "présence aux élèves", on constate que les deux groupes ont une moyenne semblable:

	PD	PC
h/enseignement	18.2 h	18.3 h
h/autres activités	4.5 h	4.3 h
Moyenne	22.7 h	22.6 h

Tableau 3

Activités hors cours

Professeurs: milieu défavorisé

Nombre d'heures	Préparation de classe	Correction de travaux	Compilation de notes	Rencontre avec parents	Activités para-scolaires
	%	%	%	%	%
0	2.4	21.4	40.1	53.2	56.3
1 - 2	33.7	41.3	50.0	38.5	30.2
3 - 4	19.0	17.1	4.4	2.4	8.3
5 - 10	37.2	15.5	1.6	1.6	0.8
11 et plus	3.6	0.8	-	-	-
P.R.	4.0	4.0	4.0	4.4	4.4
Moyenne d'heures	4.4 h	2.3 h	0.9 h	0.6 h	0.8 h

Moyenne totale: 9 h par semaine

PD: Q. 37-38-39-40-41

Professeurs: milieu régulier

Nombre d'heures	Préparation de classe	Correction de travaux	Compilation de notes	Rencontre avec parents	Activités para-scolaires
	%	%	%	%	%
0	0.8	21.0	48.4	59.7	84.7
1 - 2	41.1	36.3	48.4	32.3	10.5
3 - 4	16.9	20.2	0.8	0.8	1.6
5 - 10	38.8	19.3	0.8	0.8	0.8
11 et plus	0.8	1.6	-	-	-
P.R.	1.6	1.6	1.6	6.5	2.4
Moyenne d'heures	4.0 h	2.6 h	0.7 h	0.4 h	0.3 h

Moyenne totale: 8 h par semaine

PC: Q. 37-38-39-40-41

2.2 Activités hors cours

Poursuivons la description de la tâche de l'enseignant mais cette fois au niveau des "activités hors cours" (tableau 3). Chez les professeurs de milieu défavorisé, on estime en moyenne faire 4.4 heures de préparation de classe, 2.3 heures de correction de travaux, 0.9 h de compilation de notes, 0.6 h de rencontres avec les parents et 0.7 h d'activités para-scolaires pour une moyenne de 9 heures par semaine. Cependant, ce ne sont pas tous les professeurs qui consacrent du temps à ces différentes tâches: 2.4% ne font pas de préparation, 21.4% pas de correction, 40.1% pas de compilation, 53.2% pas de rencontre avec les parents et 56.3% pas d'activité para-scolaire. La situation est un peu semblable chez les professeurs de milieu régulier où l'on consacre en moyenne 4 heures par semaine à la préparation de classe mais 0.8% n'en font pas, 2.6 heures à la correction de travaux mais 21% n'en font pas, 0.7 heures de compilation de notes mais 48.4% n'en font pas, 0.4 h de rencontre avec les parents mais 59.7% n'en font pas et enfin, 0.2 h d'activités para-scolaires mais 84.7% n'en font pas du tout; ce groupe consacre ainsi en moyenne 8 h par semaine aux "activités hors cours".

Par ailleurs, on peut observer sur ce tableau que les professeurs des deux groupes consacrent plus de temps, en moyenne, à la préparation de classe qu'à toute autre activité hors cours: 4.4 heures en milieu désigné et 4 heures en milieu régulier. La correction des travaux entraîne chez les deux groupes le même nombre d'heures de travail (en moyenne): 2.3 h en milieu désigné et 2.6 h en milieu régulier, par semaine. En ce qui concerne la compilation des notes, les rencontres avec les parents et les activités para-scolaires, les professeurs de milieu défavorisé en font plus par semaine que ceux en milieu régulier. Mais ces trois dernières "activités hors cours" comptent beaucoup moins que les deux premières (préparation et correction) dans la semaine de travail du professeur.

Notons enfin, qu'à chacun des items sauf celui des rencontres avec les parents, il y a plus de professeurs qui se sont abstenus de répondre en milieu désigné qu'en milieu régulier. En définitive, sauf pour la préparation de classe, il y a plus de professeurs en milieu défavorisé qui font des activités hors-cours et ils cumulent en moyenne une heure de travail de plus par semaine en activité hors-cours que ceux en milieu régulier.

Tableau 4

Semaine totale

Nombre d'heures/semaine	PD	PC
	%	%
0 - 23	0.8	1.6
24 - 30	44.0	56.5
31 - 35	28.2	25.0
36 - 40	14.7	11.3
41 - 45	6.0	4.0
46 et plus	2.0	0.8
P.R.	4.4	0.8
Moyenne d'heures	31.7 h	30.6 h

PD et PC: Q.42

Tableau 5

Semaine estimée

Nombre d'heures/semaine

	PD	PC
	%	%
0 - 23	1.6	2.4
24 - 30	44.4	55.6
31 - 35	27.4	25.0
36 - 40	13.9	9.7
41 et plus	7.9	5.6
P.R.	4.8	1.6
Moyenne d'heures	32.2 h	31.2 h

PD et PC: Q. 36

2.3 Semaine totale

Au tableau 4, nous avons le nombre d'heures totales qu'un professeur travaille dans une semaine, en moyenne: ceci comprend les heures de présence aux élèves et les activités hors cours. On constate que les professeurs de milieu défavorisé travaillent en moyenne 1 h de plus par semaine, soit 31.7 h par rapport à 30.6 h pour les professeurs de milieu régulier. D'une part, 56.5% du groupe régulier travaillent entre 24 et 30 heures par semaines par rapport à 44% du groupe défavorisé qui font de même. D'autre part, dans le groupe défavorisé, 28.2% travaillent de 31 à 35 heures, par rapport à 25% en milieu régulier, 14.7% des professeurs de milieu défavorisé font de 36 à 40 heures de travail par semaine par rapport à 11.3% en milieu régulier. Ainsi 50.9% du groupe défavorisé travaillent plus de 30 heures par semaine en comparaison à 41.9% en milieu régulier.

Au tableau 5, nous avons le nombre d'heures de travail que les professeurs estiment faire en moyenne par semaine. Les professeurs de milieu défavorisé estiment cette moyenne à 32.2 h par rapport à ceux de milieu régulier qui eux l'estiment à 31.2 heures, soit une heure de moins que l'autre groupe, et nous pouvons observer une même structure d'heures de travail que font les professeurs, au tableau précédent: 44.4% en milieu défavorisé par rapport à 55.6% en milieu régulier qui travaillent de 24 à 30 heures par semaine, et 54% en milieu défavorisé par rapport à 41.9% en milieu régulier qui font plus de 30 heures par semaine.

On peut donc dire que les professeurs de milieu défavorisé tout en estimant faire une heure de travail de plus que ceux en milieu régulier, travaillent de fait une heure de plus par semaine que ceux en milieu régulier. Chaque groupe surestime son temps de travail dans la même proportion.

Tableau 6

Nombre d'heures/année pour rencontres avec comités de parents

	PD	PC
	%	%
0	44.8	46.8
1 - 5	32.9	33.1
6 - 10	7.5	11.3
11 - 15	2.8	1.6
16 - 20	2.8	3.2
21 et plus	5.6	3.2
P.R.	3.6	0.8
Moyenne d'heures	4.3 h	3.6 h

PD et PC: Q. 43

Nombre d'heures/année pour rencontres avec parents pour bulletin

	PD	PC
	%	%
0	8.7	7.3
1 - 5	44.4	28.2
6 - 10	34.5	50.8
11 et plus	8.3	12.9
P.R.	4.0	0.8
Moyenne d'heures	6.1 h	7.4 h

PD et PC: Q. 44

2.4 Rencontres des parents

Au tableau 6 on peut observer combien d'heures par année les professeurs consacrent à des rencontres avec les parents. En ce qui concerne les professeurs de milieu défavorisé, ils rencontrent les parents, en moyenne 4.3 heures par année, à l'occasion des comités de parents, et 6.1 heures durant l'année, pour les bulletins. Cependant, dans ce groupe, 44.8% des professeurs n'ont aucune rencontre avec les parents lors des réunions des comités, tandis que 8.7% d'entre eux n'ont aucun moment de rencontre pour les bulletins. Toujours dans le même groupe, à propos des rencontres de parents pour les bulletins, une proportion de 44.4% d'entre eux y consacrent entre 1 et 5 heures, tandis que 34.5% entre 6 et 10 heures par année.

La situation est un peu semblable du côté des professeurs de milieu régulier, où ils consacrent en moyenne 3.6 heures par année aux rencontres de comité de parents et 7.4 heures par année pour ce qui est des rencontres relativement aux bulletins. A propos des comités de parents, 46.8% des professeurs de ce groupe disent ne pas y consacrer de temps, tandis que 33.1% y consacrent entre 1 et 5 heures par année; d'autre part, 50.8% d'entre eux affirment travailler entre 6 et 10 heures par année aux rencontres de parents pour les bulletins, tandis que 7.3% n'y consacrent aucun temps.

On peut donc dire de ce tableau, que les professeurs de milieu défavorisé consacrent un peu plus de temps à des rencontres avec les comités de parents que ceux de milieu régulier; ces derniers d'autre part, consacrent un peu plus d'une heure par année en moyenne aux rencontres de parents pour les bulletins que ceux de milieu défavorisé.

Les rencontres de professeurs et parents pour les bulletins étant presque obligatoires, il est normal de constater que seulement 8.7% en milieu défavorisé et 7.3% en milieu régulier ne consacrent

aucun temps à cette activité. Enfin, en milieu régulier les professeurs consacrent deux fois plus de temps, en moyenne, aux rencontres de parents pour les bulletins (7.4 heures) qu'à des rencontres de comité de parents (3.6 heures).

Tableau 7

Répartition des journées pédagogiques

Professeurs: milieu défavorisé

Nombre de jours	Au perfectionnement ou recyclage	A l'organisation de la vie de l'école
	%	%
7 et moins	60.7	23.5
8	19.0	19.9
9 et plus	12.3	49.0
P.R.	7.9	7.6
Moyenne de jours	5.2 jours	9.1 jours

Professeurs: milieu régulier

Nombre de jours	Au perfectionnement ou recyclage	A l'organisation de la vie de l'école
	%	%
7 et moins	70.2	14.6
8	12.9	13.0
9 et plus	8.1	64.2
P.R.	8.9	8.1
Moyenne de jours	4.8 jours	10.2 jours

PD et PC: Q. 45

2.5 Journées pédagogiques

La répartition

Quant à la répartition des journées pédagogiques, en milieu défavorisé, les professeurs consacrent en moyenne presque deux fois plus de journées à l'organisation de la vie de l'école qu'au perfectionnement/recyclage: 9.1 jours contre 5.2 jours. Notons qu'en milieu régulier, les professeurs en consacrent encore plus, soit 10.2 jours à l'organisation de la vie de l'école et 4.8 jours au perfectionnement/recyclage. Ainsi, il y a 70.2% des professeurs du groupe régulier par rapport à 60.7% en milieu défavorisé qui consacrent 7 jours et moins au perfectionnement/recyclage; d'autre part, en milieu régulier 64.2% des professeurs consacrent 9 jours et plus de leurs journées pédagogiques à l'organisation de la vie de l'école, par comparaison à ceux de milieu défavorisé où 49% font de même.

On peut donc dire que les deux groupes de professeurs consacrent plus de journées pédagogiques à l'organisation de la vie de l'école qu'au perfectionnement/recyclage et qu'en milieu défavorisé il y a plus de professeurs qu'en milieu régulier qui consacrent plus de temps (8 et 9 jours et plus) au perfectionnement/recyclage.

Tableau 8

Organisation des journées pédagogiques

A votre avis y a-t-il trop, suffisamment ou pas assez de journées pédagogiques?

	PD	PC
	%	%
trop	2.0	4.9
suffisamment	59.8	70.7
pas assez	35.1	21.1
P.R.	3.2	3.3

PD et PC: Q.46

A votre avis y a-t-il trop, suffisamment ou pas assez de journées consacrées:

Milieu défavorisé	Trop	Suffisamment	Pas assez	P.R.
	%	%	%	%
à l'organisation de la vie de l'école	4.4	47.0	45.8	2.8
au cours de perfectionnement ou recyclage	6.8	53.8	31.9	7.6
Milieu régulier	**Trop**	**Suffisamment**	**Pas assez**	**P.R.**
	%	%	%	%
à l'organisation de la vie de l'école	3.3	61.8	32.5	2.4
au cours de perfectionnement ou recyclage	2.4	63.4	30.9	3.3

PD et PC: Q.47

L'organisation

Toujours à propos des journées pédagogiques, les professeurs de milieu défavorisé dans une proportion de 59.8% croient qu'il y en a suffisamment et 35.1% croient qu'il n'y en a pas assez; de leur côté, en milieu régulier une proportion de 70.1% croient qu'il y en a suffisamment et 21.1% qu'il n'y en a pas assez. Il ressort de ce tableau 8 que la majorité des deux groupes de professeurs, et une plus grande proportion en milieu régulier (10% de plus), croient qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques durant l'année; plus d'un tiers (35%) en milieu défavorisé cependant, croient qu'il n'y en a pas assez.

D'autre part, un plus grand nombre de professeurs en milieu régulier qu'en milieu défavorisé estiment qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques consacrées et à l'organisation de la vie de l'école et au cours de perfectionnement/recyclage. En effet, 47% en milieu désigné et 61.8% en milieu régulier pensent ainsi quant au nombre de journées pédagogiques consacrées à la vie de l'école, 53.8% en milieu désigné et 63.4% en milieu régulier croient qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques consacrées au perfectionnement/recyclage. Cependant, en milieu désigné, une proportion presque aussi grande (46%) croit qu'il n'y a pas assez de journées consacrées à l'organisation de la vie de l'école. Dans ce groupe, on remarque que 6.8% des professeurs trouvent qu'il y a trop de journées consacrées au perfectionnement/recyclage et 7.6% n'ont pas répondu à la question.

CHAPITRE 3

Situation de travail: Professeurs

Situation de travail: Professeurs

La première partie de cette section est consacrée à la définition de la situation des enseignants en milieu défavorisé et ce, comparativement à celle des enseignants d'autres milieux. Pour ce faire, plusieurs questions ont été posées aux professeurs dans le but de déterminer leurs perceptions et leurs attitudes sur différents aspects de leur travail. Par exemple:

- comment les professeurs perçoivent-ils leurs élèves...
- quelles opinions ont les professeurs de l'intérêt des parents pour le milieu, des rapports parents-école...
- comment le corps enseignant conçoit-il son rôle...
- importance donnée aux différents aspects pédagogiques de l'enseignement...
- importance du travail d'équipe pour les enseignants...
- relations avec la direction et les professionnels...

La deuxième partie de cette section sera consacrée à l'étude du degré de satisfaction des professeurs face aux différents aspects de son milieu de travail et de son enseignement.

Tableau 1

Perception des professeurs sur le potentiel de leurs élèves face à la réussite du cours primaire et secondaire comparativement aux enfants d'autres milieux

	Professeurs de milieu désigné				Professeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %
Potentiel pour la réussite du cours primaire	1.2	76.1	20.3	2.4	25.8	64.5	3.2	6.5
Potentiel pour la réussite du cours secondaire	0.4	44.4	26.2	29.0	21.8	47.6	4.8	25.8

PD : Q. 62

PC : Q. 60

3.1 Perceptions des élèves

Dans cette première partie, les perceptions et les attitudes des professeurs sont analysées comparativement pour chacun des groupes en ce qui concerne:

- les élèves
- les parents
- le milieu de travail
- l'enseignement proprement dit.

Il a été demandé aux professeurs des différents milieux d'exprimer leur opinion sur le potentiel de leurs élèves respectifs, sur la réussite du cours primaire et secondaire, et ce, comparativement aux enfants d'autres milieux.

Au tableau 1, pour le cours primaire, plus des trois quarts (76.1%) des enseignants des écoles désignées sont d'avis que leurs élèves possèdent autant de potentiel de réussite de ce cours que les enfants d'autres milieux, pendant que 20.3% pensent que leurs élèves en possèdent moins. D'autre part, près des deux tiers (64.5%) des professeurs des écoles régulières disent que leurs élèves possèdent autant de potentiel que les enfants d'autres milieux. Par contre, 25.8% de ces derniers semblent penser que leurs élèves possèdent "plus" de potentiel.

Pour le cours secondaire, 44.4% des professeurs des écoles désignées pensent que leurs élèves possèdent autant de potentiel de réussite que les enfants d'autres milieux, pendant que 26.2% pensent que leurs élèves en possèdent moins; mais 29.0% se sont abstenus de répondre.

Tableau 2

Perception des professeurs sur la motivation, les échecs, les aptitudes et l'encadrement des élèves de milieu défavorisé.

	Professeurs de milieu désigné				Professeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %
L'élève de milieu défavorisé a plus autant ou moins de motivation que celui en milieu favorisé	0.8	25.4	71.4	2.4	1.6	27.4	66.9	4.0
L'élève de milieu défavorisé subit plus autant ou moins d'échec que celui de milieu favorisé	62.7	31.0	2.8	3.6	55.6	35.5	3.2	5.6
Les aptitudes de l'élève de milieu défavorisé sont plus autant ou moins difficiles à mesurer que celles d'élèves de milieu favorisé	40.6	53.4	2.4	3.6	33.1	57.3	2.4	7.3
Les élèves de milieu défavorisé exigent plus autant ou moins d'attention/encadrement que ceux de milieu favorisé	83.3	15.1	0.4	1.2	68.5	24.2	0.8	6.5

PD: Q. 68

PC: Q. 66

Chez les professeurs de milieu régulier, 47.6% pensent que leurs élèves ont autant de potentiel de réussite au cours secondaire que les élèves d'autres milieux, et 21.8% pensent que leurs élèves en possèdent "plus"; enfin 25.8% ne se sont pas prononcés.

En somme, les professeurs des deux groupes ont une image positive de leurs élèves; ceux du groupe régulier croient plus en la possibilité de réussir des leurs.

Quant au 2^{e} tableau, portant sur la motivation, les échecs, les aptitudes et l'encadrement des élèves de milieux défavorisés, on remarque une similitude de perception de la part des deux groupes de professeurs, ceux du groupe défavorisé étant cependant plus nombreux à croire que les élèves de ces milieux défavorisés ont moins de motivation (71.4% par rapport à 66.9%), subissent plus d'échecs (62.7% par rapport à 55.6%), ont des aptitudes plus difficiles à mesurer 40.6% par rapport à 33.1%) et exigent plus d'encadrement (83.6% par rapport à 68.5%). On peut présumer que les professeurs de milieu défavorisé pensent ainsi parce qu'ils connaissent bien le milieu dans lequel ils enseignent ou au contraire parce qu'ils en sont trop près...

Tableau 3

Perception des professeurs sur l'intérêt et la connaissance des parents du milieu scolaire de leurs enfants

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Les parents connaissent bien le milieu scolaire que fréquentent leurs enfants	2.8	28.6	31.3	51.2	13.9	65.1	3.6	11.3	47.6	58.9	31.5	6.5	37.9	3.2
Les parents s'intéressent au milieu scolaire de leurs enfants	3.6	22.6	26.2	57.1	13.9	71.0	2.8	8.1	47.6	55.6	31.5	8.1	39.5	4.8

PD: Q. 92

PC: Q. 89

Tableau 4

Perceptions et attitudes des professeurs sur la disponibilité et les relations des enseignants et de la direction avec les parents

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Les parents entretiennent de bonnes relations avec les professeurs	10.5	68.7	79.0	12.7	0.8	13.5	7.5	17.7	68.5	86.3	10.5	—	10.5	3.2
Les professeurs sont généralement à la disposition des parents	23.4	55.2	78.6	16.3	2.4	18.7	2.8	12.9	60.5	73.4	20.2	1.6	21.8	4.8
Les parents entretiennent de bonnes relations avec la direction de l'école	11.5	60.3	71.8	9.1	1.6	10.7	17.5	12.9	72.6	85.5	6.5	—	6.5	8.1
La direction est généralement à la disposition des parents	38.5	47.6	86.1	8.3	1.6	9.9	4.0	33.9	56.5	90.3	4.0	—	4.0	5.6

PD: Q. 92

PC: Q. 89

3.2 Perception des parents

Afin de mieux cerner les perceptions et les attitudes des professeurs vis-à-vis les parents de leurs élèves, une question leur demandait d'exprimer leur accord ou désaccord sur une série d'énoncés regroupés sous trois aspects distincts.

Au tableau 3, a propos des parents face au milieu scolaire, près de deux tiers (65.0%) des professeurs des écoles désignées sont d'avis que les parents ne possèdent pas une bonne connaissance du milieu scolaire de leurs enfants et une plus grande proportion (71.0%) estiment qu'ils ne s'y intéressent pas. Par contre, plus de la moitié des professeurs du milieu régulier sont d'avis contraire, à la fois pour la connaissance du milieu scolaire (58.9%) et pour l'intérêt porté à ce milieu (55.6%). Ceux du milieu défavorisé ont ainsi une perception plus négative de l'attitude des parents.

Le tableau 4 concerne tout d'abord la disponibilité de la direction et des professeurs, ensuite les relations qu'entretiennent les parents avec eux. Il semble que la grande majorité des professeurs des deux milieux sont d'avis que la direction (professeurs d'écoles désignées: 86.1% et professeurs d'écoles régulières: 90.3%) tout comme les professeurs (professeurs d'écoles désignées; 78.6% et professeurs d'écoles régulières: 73.4%) sont à la disposition des parents. Notons cependant que les professeurs de milieux réguliers sont plus nombreux à partager cette opinion.

Le tableau 5 porte sur la participation des parents à la vie de l'école. La plupart des professeurs s'accordent à dire que la participation des parents à l'école exige des efforts supplémentaires de la part des professeurs; ceux en milieux défavorisés (74.6%) un peu plus que ceux en milieux réguliers (64.5%). De façon un peu plus

Tableau 5

Perception des professeurs sur la participation des parents à l'école

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
La participation des parents exige des efforts supplémentaires de la part des professeurs.	23.0	51.6	74.6	20.6	1.6	22.2	3.2	18.5	46.0	64.5	24.2	4.8	29.0	6.5
S'ils en avaient la possibilité, les parents participeraient plus à la vie de l'école.	7.1	28.6	35.7	45.6	9.5	55.1	9.1	5.6	26.6	32.2	50.0	8.1	58.1	9.7
L'organisation générale de l'école ne facilite pas la participation des parents.	7.1	27.0	34.1	46.4	15.1	61.5	4.4	6.5	25.8	32.3	42.7	13.7	56.4	11.3
Même sur invitation spéciale, les parents ne participent pas.	20.6	46.8	67.4	25.0	3.6	28.6	4.0	12.9	39.5	52.4	33.9	4.8	38.7	8.9

PD: Q. 92

PC: Q. 89

contestée, les professeurs des écoles désignées (55.1%) ainsi que ceux des écoles régulières (58.1%) sont en désaccord pour dire que les parents participeraient plus à la vie de l'école, s'ils en avaient la possibilité. De même, ils sont en désaccord avec l'idée que l'organisation générale de l'école ne facilite pas la participation des parents, 61.5% dans le cas des professeurs d'écoles défavorisées et 56.4% dans le cas des professeurs d'écoles régulières. Enfin, plus des deux tiers des professeurs de milieux défavorisés (67.4%) affirment que les parents ne participent pas, même sur invitation spéciale, pendant que 52.4% de l'autre groupe de professeurs partagent cet avis.

En définitive, même si les professeurs se sentent à la disposition des parents, tout en admettant qu'il y aurait place à plus de participation de leur part, ils admettent que cette participation entraine pour eux des efforts supplémentaires.

Tableau 6

Fréquence du travail en équipe chez les professeurs.

	Professeurs de milieu désigné					Professeurs de milieu régulier				
	Quelques fois par semaine %	Quelques fois par mois %	Quelques fois dans l'année %	Jamais %	P.R. %	Quelques fois par semaine %	Quelques fois par mois %	Quelques fois dans l'année %	Jamais %	P.R. %
Pour préparer des cours	23.4	23.4	26.6	26.6	4.0	17.7	15.3	27.4	31.5	8.1
Pour vous informer mutuellement sur des nouvelles méthodes pédagogiques	20.6	26.6	35.3	14.3	3.2	9.7	25.8	40.3	16.9	7.3
Pour discuter des difficultés d'apprentissage des élèves	34.9	29.0	29.0	5.6	1.6	23.4	29.8	33.1	8.9	4.8
Pour discuter des difficultés de comportement des élèves	37.3	26.6	25.0	8.7	2.4	30.6	28.2	26.6	10.5	4.0
Pour discuter, élaborer et réaliser des projets	24.6	31.3	31.0	10.7	2.4	9.7	19.4	40.3	21.0	9.7
Moyenne	28.2	27.4	29.4	12.4	2.7	18.2	23.7	33.5	17.8	6.8

PD: Q. 84

PC: Q. 81

3.3 Perception du milieu de travail

Cette partie décrit le milieu de travail des enseignants en fonction:

- du travail en équipe,
- de la liberté d'action des professeurs dans leur travail,
- de l'autonomie de l'école vis-à-vis certains secteurs décisionnels, et
- de la perception des enseignants face à la direction, aux professionnels et aux autres professeurs.

3.3.1 Le travail en équipe

Nous avons voulu établir la fréquence du travail en équipe chez les professeurs des deux milieux. Ainsi au tableau 6, on remarque que chez les professeurs des écoles désignées, plus du tiers travaillent en équipe quelquefois par semaine pour discuter des difficultés d'apprentissage (34.9%) et de comportement des élèves (37.3%); près du quart de ce même groupe font de même pour préparer des cours (23.4%), s'informer mutuellement sur des nouvelles méthodes pédagogiques (20.6%) et pour discuter, élaborer ou réaliser des projets (24.6%).

Comparativement aux professeurs des écoles désignées, on voit chez le groupe régulier, certaines différences notables.

En effet, 9.7% des professeurs de milieu régulier disent travailler quelquefois par semaine pour s'informer mutuellement sur des nouvelles méthodes pédagogiques, comparativement à 20.6% chez l'autre groupe; 23.4% en milieu régulier pour discuter des difficultés d'apprentissage des élèves comparativement à 34.9% en milieu défavorisé;

Tableau 7

Perception du travail d'équipe: aspects positifs

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
La consultation avec d'autres professeurs peut m'apporter des solutions d'ordre pédagogique	56.0	42.9	98.9	0.8	–	0.8	0.4	50.8	46.8	97.6	1.6	–	1.6	0.8
La consultation avec d'autres professeurs peut m'aider à résoudre des problèmes de comportement des élèves	53.2	38.9	92.1	6.0	1.2	7.2	0.8	50.8	37.9	88.7	7.3	1.6	8.9	2.4
Le travail d'équipe est utile au bon fonctionnement de toute l'école	65.5	26.6	92.1	4.8	0.4	5.2	2.8	52.4	35.5	87.9	8.1	1.6	9.7	2.4
Le travail d'équipe permet aux professeurs d'explorer et trouver de nouvelles méthodes d'apprentissage	62.3	32.9	95.2	3.2	–	3.2	1.6	54.0	40.3	94.3	4.0	–	4.0	1.6
Le travail d'équipe permet de partager avec les autres ses découvertes et ses expériences	66.3	31.3	97.6	1.2	0.4	1.6	0.8	68.5	27.4	95.9	3.2	–	3.2	0.8

PD: Q. 83

PC. Q. 80

au niveau des difficultés de comportement, 37.3% des professeurs d'écoles défavorisées se consultent quelquefois par semaine par rapport à 30.6% en milieu régulier. A l'item suivant sur la discussion, l'élaboration et la réalisation de projets, il y a des différences notables entre les deux groupes. En effet, chez les professeurs de milieu défavorisé, 24.6% se consultent quelquefois par semaine et 31.3% quelquefois par mois, comparativement à ceux de milieu régulier où 9.7% le font quelquefois par semaine et 19.4% quelquefois par mois. Cette différence peut être attribuée en partie aux projets Opération Renouveau qui existent en milieu défavorisé et qui exigent plus de travail d'équipe.

Si l'on compare les moyennes de fréquence des deux groupes, soit par semaine ou par mois, on s'aperçoit que les professeurs des milieux défavorisés (28.2% par semaine et 27.4% par mois) font plus de travail en équipe que ceux des milieux réguliers (18.2% par semaine et 23.7% par mois).

On peut le voir au tableau 7, la perception du travail d'équipe chez les deux groupes de professeurs est très positive. En effet, la plupart des professeurs des écoles désignées (98.9%) et des écoles régulières (97.6%) croient que la consultation peut apporter des solutions d'ordre pédagogique; que la consultation peut aider à résoudre des problèmes de comportement d'élèves: professeurs désignés, 92.1% et professeurs réguliers, 88.7%; que le travail d'équipe est utile au fonctionnement de toute l'école: professeurs désignés, 92.1% et professeurs réguliers, 87.9%; qu'il permet d'explorer et trouver des nouvelles méthodes d'apprentissage: professeurs désignés, 95.2% et professeurs réguliers, 94.3%; qu'il permet aussi de partager ses découvertes et ses expériences: professeurs désignés, 97.6% et professeurs réguliers, 95.9%.

Tableau 8

Perception du travail d'équipe: aspect négatifs

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Le travail en équipe est une source de conflit et de division entre les professeurs	2.8	9.9	12.7	43.7	40.5	84.2	3.2	1.6	8.9	10.5	46.0	35.5	81.5	8.1
Je ne suis pas intéressé(e) à travailler en équipe en dehors des heures régulières de travail	8.7	23.0	31.7	34.9	30.2	65.1	3.2	8.9	19.4	28.2	36.3	29.0	65.3	6.5
Le travail d'équipe est toujours une perte de temps	—	2.0	2.0	35.7	60.7	96.4	1.6	—	2.4	2.4	35.5	57.3	92.7	4.8
Le travail d'équipe demande beaucoup trop de temps aux professeurs	13.5	29.8	43.3	40.1	13.5	53.6	3.2	10.5	30.6	41.1	37.1	15.3	52.4	6.5

PD: Q. 83

PC: Q. 80

Au tableau suivant concernant certains aspects négatifs du travail d'équipe, on constate que les deux groupes de professeurs réagissent en niant ces aspects négatifs. Sur le fait que le travail d'équipe peut être source de conflit et de division, les professeurs de milieux défavorisés (84.2%) et de milieux réguliers (81.5%) sont en désaccord avec cette affirmation. Les professeurs des deux groupes, dans une même proportion (65.1% et 65.3%), sont en désaccord avec l'affirmation qu'ils ne sont pas intéressés à travailler en équipe en dehors des heures régulières de travail; mais cette fois ce désaccord est plus partagé que le précédent, puisque 36.3% du groupe régulier et 31.7% du groupe défavorisé sont d'accord avec cette affirmation.

Le fait que l'on dise que le travail d'équipe est toujours une perte de temps, entraîne chez les professeurs des deux groupes un désaccord presque total sur cette affirmation; 96.4% en milieu défavorisé et 92.7% en milieu régulier. Mais à la question si "le travail d'équipe demande beaucoup trop de temps aux professeurs" les deux groupes d'enseignants répondent dans le même sens: en milieu défavorisé, 53.6% sont en désaccord et 43.3% sont d'accord avec cette affirmation par rapport à 52.4% et 41.1% en milieu régulier. En somme les professeurs de milieu défavorisé travaillent plus souvent en équipe (en partie par nécessité) que ceux de milieu régulier, même si ces derniers disent être favorables à ce type de travail; cependant, les deux groupes de professeurs s'accordent à dire que ce type de travail leur demande trop de temps.

Tableau 9

Perception des professeurs sur la liberté accordée par la direction d'école

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Beaucoup de liberté %	Assez de liberté %	"Liberté" %	Peu de liberté %	Pas du tout de liberté %	"Non liberté" %	P.R. %	Beaucoup de liberté %	Assez de liberté %	"Liberté" %	Peu de liberté %	Pas du tout de liberté %	"Non liberté" %	P.R. %
Au plan pédagogique	77.8	18.7	96.5	2.0	0.4	2.4	1.2	76.6	22.6	99.2	0.8	–	0.8	–
Au plan disciplinaire	63.5	29.4	92.9	4.8	1.2	6.0	1.2	64.5	31.5	96.0	3.2	–	3.2	0.8
Au niveau des activités éducatives	63.1	28.6	91.7	6.3	–	6.3	2.0	56.5	33.9	90.4	8.1	–	8.1	1.6
Au niveau de l'application du programme	65.9	27.8	93.7	3.6	0.4	4.0	2.4	65.3	25.8	91.1	3.2	1.6	4.8	4.0
Au niveau des méthodes d'enseignement	75.8	20.2	96.0	2.4	0.4	2.8	1.2	75.0	24.2	99.2	0.8	–	0.8	–
Au niveau des modes d'évaluation	60.3	31.0	91.3	4.8	1.2	6.0	2.8	66.1	29.8	95.9	1.6	–	1.6	2.4

PD: Q. 97

PC: Q. 84

3.3.2 La liberté au travail

Dans l'ensemble, les professeurs des deux milieux ont le sentiment que la direction de l'école leur accorde beaucoup de liberté en classe. Ajoutons aussi que ce sentiment est partagé légèrement plus chez les professeurs du groupe régulier en ce qui concerne le plan pédagogique: 99.2% en milieu régulier et 96.5% en milieu désigné; l'aspect disciplinaire: 96.0% en milieu régulier et 92.9% en milieu désigné; les méthodes d'enseignement: 99.2% en milieu régulier et 96% en milieu désigné; et les modes d'évaluation: 95.9% en milieu régulier et 91.3% en milieu défavorisé. En ce qui concerne les activités éducatives et l'application du programme, c'est l'inverse, le groupe défavorisé partage légèrement plus ce sentiment de liberté: respectivement, 91.7% en milieu désigné et 90.4% en milieu régulier pour les activités éducatives et 93.7% en milieu désigné et 91.1% en milieu régulier pour l'application du programme. Pour souligner ce sentiment de liberté chez les professeurs, disons que sur tous les aspects mentionnés plus haut, sauf un, les activités éducatives en milieu régulier, ce sentiment de "beaucoup de liberté" est partagé par plus de la moitié d'entre eux.

Tableau 10

Opinion des professeurs concernant l'autonomie que l'école devrait avoir dans quelques secteurs décisionnels

	Professeurs de milieu désigné				Professeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant (Statu quo) %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant (Statu quo) %	Moins %	P.R. %
Choix des matières au programme	36.9	53.6	0.8	8.7	25.0	62.1	1.6	11.3
Choix des programmes d'enseignement	38.1	48.8	2.8	10.3	27.4	53.2	5.6	13.7
L'application des programmes d'études	31.3	54.4	2.0	12.3	21.0	58.9	2.4	17.7
Choix des modes d'évaluation	33.9	54.6	0.8	10.8	23.4	58.1	5.6	12.9
Choix des manuels scolaires et du matériel didactique	56.0	34.5	1.2	8.3	53.2	36.3	4.0	6.5
Répartition des matières au programme	43.0	45.4	1.2	10.4	31.5	55.6	1.6	11.3
Choix des nouveaux professeurs de l'école	41.3	35.7	2.0	21.0	22.6	43.5	8.9	25.0

PD: Q. 88

PC: Q. 85

3.3.3 L'autonomie de l'école

Suite au point précédant, nous avons voulu connaître l'opinion des professeurs sur l'autonomie de l'école dans la structure administrative. Devrait-elle avoir plus d'autonomie ou non, ou préféreraient-ils le "statu quo" dans certains secteurs décisionnels? Le tableau 10 nous montre que les professeurs des deux milieux préféreraient le "statu quo" et ceux de milieu régulier plus que ceux du milieu défavorisé: respectivement 62.1% et 53.6% pour le choix des matières; 53.2% et 48.8% pour le choix des programmes d'enseignement; 58.9% et 54.4% dans l'application des programmes d'étude; 58.1% et 54.6% pour le choix des modes d'évaluation; 55.6% et 45.4% pour la répartition des matières au programme. Ajoutons cependant que pour ces cinq items la seconde tendance va vers "plus d'autonomie", et cela plus particulièrement chez les professeurs de milieu défavorisé (de 30 à 38%) que chez ceux de milieu régulier (de 21 à 27%).

D'autre part, 56% des professeurs de milieux défavorisés et 53.2% de milieux réguliers désireraient que l'école ait plus d'autonomie dans le choix des manuels scolaires et du matériel didactique; enfin, 41.3% des professeurs en milieu désigné voudraient avoir plus d'autonomie quant au choix des nouveaux professeurs attribués à une école, à l'opposé de 43.5% des professeurs en milieu régulier qui eux préféreraient le "statu quo". Par contre, il faut noter qu'en milieu défavorisé, l'opinion est partagée puisque 35.7% d'entre eux désireraient aussi le "statu quo". A ce sujet, dans les deux groupes, un pourcentage appréciable de professeurs se sont abstenus de répondre: en milieu régulier, 25% et en milieu défavorisé, 22.6%. Ainsi les professeurs de milieu régulier sont plus en faveur du "statu quo" (sauf pour le choix des manuels) que ceux de milieu défavorisé qui semblent désirer plus d'autonomie en général et particulièrement en ce qui concerne le choix des nouveaux professeurs.

Tableau 11

Consultation du personnel scolaire

	Professeurs de milieu désigné					Professeurs de milieu régulier				
	Je les ai réglés seul	La direction	Les professionnels	Les autres professeurs	P.R.	Je les ai réglés seul	La direction	Les professionnels	Les autres professeurs	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Problèmes de lecture	34.5	2.8	28.6	13.1	21.0	45.2	3.2	20.2	6.5	25.0
Problèmes de langage	23.8	1.2	49.6	8.7	16.7	33.9	4.0	36.3	2.4	23.4
Insuccès scolaire	34.9	14.7	22.2	9.5	18.7	47.6	14.5	10.5	10.5	16.9
Troubles de comportement	39.7	16.7	28.2	6.3	9.1	37.1	20.2	22.6	4.8	15.3
Indiscipline	55.2	21.8	5.2	6.0	11.9	56.5	23.4	1.6	6.5	12.1
Problèmes familiaux	25.0	16.7	36.1	4.8	17.5	29.8	26.6	13.7	3.2	26.6

PD: Q. 97

PC: Q. 94

3.3.4 Consultation du personnel scolaire

On a demandé aux professeurs des deux groupes à qui ils s'adressaient en premier lieu et le plus souvent lorsqu'ils rencontraient certains types de problèmes. Il semble que les professeurs des deux groupes ont tendance à régler seuls certains problèmes qui puissent se présenter chez leurs élèves, et cette tendance est un peu plus forte chez les professeurs du groupe régulier. Il faut noter cependant que dans plusieurs types de problèmes, il y a un taux de non-réponse assez élevé.

Lors de situations où il y a des problèmes de lecture, d'insuccès scolaire, de troubles de comportement et d'indiscipline, les professeurs des deux groupes ont tendance à les régler seuls. Au niveau des problèmes du langage, les professeurs du groupe défavorisé (49.6%) et du groupe régulier (36.3%) ont fait appel aux services des professionnels avant de les régler seuls. En milieu défavorisé, 36.1% des professeurs ont également fait appel aux professionnels pour les problèmes de type familial, tandis que 29.8% du groupe régulier les ont plutôt réglés individuellement.

Les professeurs de milieu désigné (34.5%) et de milieu régulier (45.2%) ont réglé individuellement les problèmes de lecture. Dans les cas d'insuccès scolaire, 34.9% en milieu défavorisé et 47.6% en milieu régulier ont réglé ces problèmes seuls. Au niveau des troubles de comportement et d'indiscipline, respectivement 39.7% et 55.2% des professeurs d'écoles défavorisées comparé à 37.1% et 56.5% en milieu régulier, les ont également réglés seuls. En difinitive, malgré un taux de non-répondants assez élevé (de 9 à 21% en milieu désigné et de 12 à 26% en milieu régulier), chez les professeurs de milieu défavorisé on consulte plus les professionnels (problèmes de langage et problèmes familiaux) que les professeurs de milieu régulier qui les règlent plutôt seuls (sauf les problèmes de langage) et ensuite avec la direction.

Tableau 12

Taux d'efficacité de ces consultations

	Professeurs de milieu désigné					Professeurs de milieu régulier				
	10.0 à 30.0%	30.0 à 50.0%	50.0 - 70.0%	70.0 - 100 %	P.R.	10.0 - 30.0%	30.0 - 50.0%	50.0 - 70.0	70.0 - 100 %	P.R.
Les autres professeurs	6.3	15.5	31.7	36.5	9.9	7.3	12.1	29.0	35.5	16.1
Les professionnels	6.0	16.7	33.7	29.4	14.3	13.7	15.3	29.0	21.8	20.2
La direction	7.1	13.1	23.0	50.4	6.3	6.5	8.1	22.6	50.0	12.9

PD: Q. 103

PC: Q. 100

Au tableau 12, on peut voir le taux d'efficacité de ces consultations. Les consultations avec la direction ont un taux d'efficacité estimé entre 70 et 100%, pour 50.0% des professeurs en milieux désigné et régulier. D'autre part, lorsque les professeurs se consultent entre eux, 36.5% du groupe défavorisé et 35.5% du groupe régulier trouvent ces consultations efficaces dans une proportion de 70.0 et 100%. Enfin, 33.7% des professeurs d'écoles défavorisées et 29.0% des écoles régulières estiment le taux d'efficacité de leurs consultations avec les professionnels entre 50.0 et 70.0%. En somme, les deux groupes semblent avoir un sentiment d'efficacité assez semblable dans leur consultation avec la direction et les autres professeurs et ceux de milieu défavorisé légèrement plus efficace dans leur consultations avec les professionnels.

Tableau 13

Rôle et relation pédagogique des professeurs avec l'élève

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.
Mon rôle en tant que professeur est de transmettre à mes élèves le plus de connaissances possible	23.4	34.5	57.9	29.0	10.7	39.7	2.4	17.7	39.5	57.3	30.6	9.7	40.3	2.4
Dans mes relations avec mes élèves c'est d'abord sur le développement intellectuel que je dois mettre l'accent	10.3	34.5	44.8	44.0	7.1	51.2	4.0	8.9	36.3	45.2	47.6	4.8	52.4	2.4
Mon rôle en tant que professeur consiste avant tout à faire de mes élèves des enfants épanouis.	80.6	18.7	99.2	0.4	–	0.4	0.4	80.6	15.3	96.0	1.6	–	1.6	2.4
Mon rôle est plus celui d'un éducateur que celui d'un enseignant	54.8	32.5	87.3	6.3	1.6	7.9	4.8	48.4	35.5	83.9	8.9	4.0	12.9	3.2

PD: Q. 77

PC: Q. 75

3.4 Perception de l'enseignement

Nous tentons de définir la situation de travail des enseignants en explorant plusieurs variables concernant la pédagogie et la perception qu'ils en ont, de façon à établir possiblement des points communs entre les deux groupes. Ceci touche la conception de son rôle d'éducateur et le type de relation qu'il a avec ses élèves, la part et l'importance des différents éléments et facteurs pédagogiques dans son enseignement ainsi que la pertinence de sa formation et de son expérience dans ses tâches de professeur en milieu défavorisé ou régulier.

3.4.1 Son rôle et sa relation avec l'élève

La majorité des professeurs, dont 87.3% en milieu désigné et 83.9% en milieu régulier, perçoivent leur rôle comme éducateur plus qu'enseignant ou professeur (tableau 13). C'est ainsi qu'ils acceptent presqu'à l'unanimité, 99.2% en milieu défavorisé et 96.0% en milieu régulier, que leur "rôle consiste avant tout à faire de mes élèves des enfants épanouis". Cette façon de percevoir son rôle explique le type de relations qu'il désire avoir avec l'élève lorsqu'il se montre en désaccord avec l'affirmation "c'est d'abord sur le développement intellectuel que je dois mettre l'accent". Mais cette opinion est fortement discutée: en effet, chez les professeurs de milieux défavorisés, 51.2% sont en désaccord avec cette affirmation et 44.0% sont d'accord. Dans l'autre groupe, c'est un peu la même situation: 52.4% n'acceptent pas cette idée, pendant que 45.2% acceptent cette affirmation. Sans mettre nécessairement l'accent sur le développement intellectuel, les professeurs des deux groupes acceptent tout de même de "transmettre à leurs élèves le plus de connaissances possibles". En effet, 57.9% en milieu défavorisé et 57.3% en milieu régulier sont d'accord avec cette dernière affirmation.

Tableau 14

Rôle et relation pédagogique des professeurs avec l'élève

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Il est important pour moi de bien surveiller les étudiants et de leur imposer une discipline sévère	5.6	19.8	25.4	45.2	28.2	73.4	3.2	5.6	24.2	29.8	41.1	25.8	66.9	3.2
Comme professeur, je dois m'occuper de façon particulière des problèmes personnels de mes élèves	39.5	46.8	86.1	9.9	0.8	10.7	3.2	43.5	47.6	91.1	8.1	–	8.1	0.8
Un professeur doit imposer des punitions pour garder son autorité	1.6	11.5	13.1	42.5	41.7	84.1	2.8	0.8	15.3	16.1	37.1	43.5	80.6	3.2
Un professeur doit garder ses distances avec les élèves pour maintenir son autorité	3.2	11.5	14.7	33.7	48.8	82.5	2.8	3.2	21.8	25.0	34.7	39.5	74.2	0.8

PD: Q. 77

PC: Q. 75

Cette conception de leur rôle et des relations à entretenir avec leurs élèves se complète lorsque l'on voit au tableau 14 que la majorité des professeurs, dont 86.1% en milieu désigné et 91.1% en milieu régulier, acceptent de "s'occuper de façon particulière des problèmes personnels des élèves". Cette opinion est en quelque sorte appuyée et supportée par le fait que l'on est en complet désaccord avec les affirmations suivantes: en effet, 73.4% des professeurs en milieux désignés et 66.9% en milieux réguliers n'acceptent pas "qu'il soit important de bien surveiller les étudiants et leur imposer une discipline sévère"; de même, 84.1% des enseignants de milieux défavorisés et 80.6% de milieux réguliers n'acceptent pas qu'il "doive imposer des punitions pour garder son autorité", et "garder ses distances pour maintenir son autorité" n'est pas plus accepté par 82.5% du milieu défavorisé et 74.2% du milieu régulier.

On observe ainsi de légères différences d'attitude entre les deux groupes de professeurs: ceux de milieu défavorisé sont un peu plus permissifs et un peu plus axés sur l'épanouissement des élèves que ceux en milieu régulier.

Tableau 15

Importance de certains facteurs pédagogiques pour les professeurs

	Professeurs de milieu désigné					Professeurs de milieu régulier				
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Méthodes pédagogiques	31.7	33.3	12.7	9.5	2.4	23.4	30.6	12.1	12.9	8.9
Matériel didactique	7.9	13.1	28.2	17.5	23.0	4.0	8.9	30.6	21.8	22.6
Contenu pédagogique	34.9	23.8	12.3	10.7	7.9	41.1	22.6	12.9	7.3	4.0
Evaluation du rendement des élèves	6.3	9.1	17.9	32.1	24.2	8.1	12.1	20.2	27.4	20.2
Evaluation de votre travail	8.7	10.3	18.7	19.8	32.1	11.3	12.9	12.9	18.5	32.3

NOTE: les non-répondants ne sont pas inclus dans ces pourcentages.

PD: Q. 69

PC: Q. 67

3.4.2 Facteurs pédagogiques

D'une part, nous avons demandé aux professeurs de graduer 5 facteurs pédagogiques selon l'importance qu'ils leur accordent: 1 étant le plus important jusqu'à 5, le moins important.

Ainsi on remarque que les professeurs des écoles désignées, tout comme ceux du groupe régulier, considèrent le contenu et les méthodes pédagogiques comme les facteurs les plus importants. En premier lieu, 34.9% des professeurs des écoles désignées et 41.1% du groupe régulier choisissent le contenu pédagogique, ensuite les méthodes pédagogiques par 31.7% des professeurs de milieu désigné et 23.4% des professeurs de milieu régulier. En second lieu, le contenu pédagogique fut choisi par 23.8% des professeurs du milieu défavorisé et 22.6% par les enseignants du groupe contrôle. Par ailleurs, les méthodes pédagogiques ont été le second choix de 33.3% des professeurs d'écoles désignées et 30.6% des professeurs d'écoles régulières. Ainsi les deux groupes favorisent comme premier et deuxième choix le contenu et les méthodes pédagogique.

D'autre part, au tableau 16, si l'on étudie le degré d'importance que les professeurs ont réussi à accorder à certains facteurs pédagogiques, et si on le met en relation avec l'importance qu'ils voudraient leur accorder, on s'aperçoit que chez les professeurs des écoles désignées, on a accordé beaucoup et assez d'importance à trois facteurs, en particulier: les méthodes pédagogiques, (88.8%); le contenu pédagogique, (89.6%); l'évaluation de leur travail (88.5%).

Tableau 16

Facteurs pédagogiques: l'importance accordée et l'importance que l'on devrait accorder

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
"ont réussi à accorder"														
Méthodes pédagogiques	44.8	44.0	**88.8**	8.7	0.4	9.1	2.0	34.7	47.6	82.3	12.9	4.0	16.9	0.8
Matériel didactique	22.6	57.1	79.7	18.7	–	18.7	1.6	21.0	58.1	79.1	20.2	0.8	21.0	–
Contenu pédagogique	45.2	44.4	**89.6**	6.3	0.8	7.1	3.2	58.9	37.1	**96.0**	2.4	0.8	3.2	0.8
Evaluation du rendement des élèves	36.1	46.4	82.5	15.1	0.4	15.5	2.0	50.0	39.5	**89.5**	9.7	0.8	10.5	–
Evaluation de votre travail	42.5	46.0	**88.5**	9.1	0.8	9.9	1.6	47.6	40.3	**87.9**	9.7	0.8	10.5	1.6
"devrait accorder"														
Méthodes pédagogiques	65.1	27.0	**92.1**	5.2	–	5.2	2.8	49.2	43.5	**92.7**	6.5	0.8	7.3	–
Matériel didactique	35.7	54.0	89.7	8.7	–	8.7	1.6	25.0	64.5	89.5	9.7	–	9.7	0.8
Contenu pédagogique	57.5	36.9	**94.4**	3.2	–	3.2	2.4	**65.3**	32.3	**97.6**	1.6	–	1.6	0.8
Evaluation du rendement des élèves	43.3	44.8	88.1	9.1	0.8	9.9	2.0	54.5	31.7	86.2	11.4	–	11.4	2.4
Evaluation de leur travail	59.9	34.1	**94.0**	4.0	0.4	4.4	1.6	59.7	34.7	**94.4**	2.4	0.8	3.2	2.4

BD: Q. 70 - 71

BC: Q. 68 - 69

Mais les enseignants du groupe régulier ont surtout mis l'accent sur le contenu pédagogique, dont 96.0% disent y avoir alloué beaucoup et assez d'importance, sur l'évaluation du rendement des élèves (89.5%) et sur l'évaluation de leur travail (87.9%). Par contre, en ce qui a trait aux méthodes pédagogiques, on remarque que la proportion des enseignants qui ont réussi à leur accorder beaucoup d'importance est plus faible dans ce groupe (82.3%) que chez les enseignants de milieu défavorisé (88.8%).

Bien que la plupart des professeurs aient réussi à accorder de l'importance à chacun des facteurs, ils semblent être d'avis qu'on devrait leur en accorder davantage. En effet, 92.1% des professeurs des écoles désignées disent qu'on devrait accorder beaucoup et assez d'importance aux méthodes pédagogiques, 94.4% au contenu pédagogique et 94.0% à l'évaluation de leur travail. Chez les enseignants du milieu régulier, le même phénomène se répète: 97.6% des enseignants de ce groupe affirment qu'on devrait accorder beaucoup et assez d'importance au contenu pédagogique, 94.4% à l'évaluation de leur travail, mais cette fois non plus à l'évaluation du rendement des élèves, mais aux méthodes pédagogiques (92.7%). En définitive les professeurs de milieu défavorisé ont aussi réussi à accorder de l'importance aux facteurs pédagogiques auxquels ils disaient qu'ils devraient en accorder (contenu, méthode et évaluation de leur travail) et ceux de milieu régulier l'ont fait pour seulement deux d'entre eux (contenu et évaluation de leur travail).

Par ailleurs, la presque totalité des professeurs des écoles désignées (96.8%) considèrent qu'on devrait accorder beaucoup (53.2%) ou assez d'importance (43.7%) aux activités éducatives comme moyen pédagogique et 87.9% des enseignants du groupe régulier partagent cette opinion de vouloir accorder beaucoup (29.8%) et assez d'importance (58.1%) aux activités éducatives (tableau 17). Notons que les professeurs de milieu défavorisé sont plus nombreux à vouloir accorder de l'importance aux activités éducatives, sans doute à cause du type d'élèves de ces milieux.

Tableau 17

Importance des activités éducatives

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
Importance des activités éducatives comme moyen pédagogique	53.2	43.7	96.8	1.6	–	1.6	1.6	29.8	58.1	87.9	9.7	0.8	10.5	1.6

PD: Q. 73

PC: Q. 71

Tableau 18

Temps de préparation et d'organisation

	Professeurs de milieu désigné				Professeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %
Pour l'enseignement proprement dit	58.3	39.3	–	2.4	17.7	75.0	3.2	4.0
Pour les autres activités éducatives	55.6	40.1	0.4	4.0	21.0	50.8	21.8	6.5

PD: Q. 72

PC: Q. 70

Enfin, comme on le voit au tableau 18, la majorité des enseignants du milieu défavorisé sont d'avis que leur travail exige plus de temps de préparation et d'organisation pour l'enseignement proprement dit (58.3%) et les autres activités éducatives (55.6%). Les professeurs du groupe régulier sont d'avis que leur travail nécessite autant de temps pour l'enseignement proprement dit (75.0%) et pour les activités éducatives (50.8%). Par contre, deux groupes de 21% sont d'avis contraire; l'un disant que les activités éducatives demandent plus de temps de préparation et d'organisation, l'autre moins.

Tableau 19

Critères importants dans le choix des professeurs.

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
Professeurs spécialisés	20.2	43.7	63.9	28.6	2.8	31.4	4.8	23.4	40.3	63.7	25.0	6.5	31.5	4.8
Professeurs qui ont grandi en milieu défavorisé	18.7	34.1	52.8	31.3	12.3	43.6	3.6	29.8	28.2	58.0	25.8	9.7	35.5	6.5
Longue expérience dans l'enseignement	17.1	32.1	49.2	34.9	11.9	46.8	4.0	12.9	31.5	44.4	36.3	12.9	49.2	6.5
Expérience dans un autre domaine que l'enseignement	3.2	17.1	20.3	48.0	21.8	69.8	9.9	6.5	18.5	25.0	44.4	21.0	65.4	9.7
Expérience du travail d'équipe	31.7	48.0	79.7	15.9	1.6	17.5	2.8	33.3	39.8	73.1	15.4	3.5	18.7	8.1
Capacité de tolérer la turbulence	32.1	45.2	77.2	13.9	4.8	18.7	4.0	59.5	34.7	74.2	12.9	4.8	17.7	8.1
Capacité de tolérance au stress	50.8	35.7	86.5	6.3	1.6	7.9	5.6	58.1	25.8	83.9	7.3	2.4	9.7	6.5

PD: Q. 110

PC: Q. 107

3.4.3 Formation et expérience

Dans cette partie nous abordons différents aspects concernant l'expérience et la formation de l'enseignant. Par exemple de quels critères devrait-on tenir compte pour choisir les professeurs de milieu défavorisé; quels facteurs les inciteraient à aller travailler en milieu défavorisé ou simplement quels éléments (formation, expérience, aptitudes...) sont les plus importants dans l'accomplissement de leurs tâches.

Parmi la série de critères proposés pour faire un choix des professeurs à aller enseigner en milieu défavorisé, les deux groupes de professeurs, dont 86.5% en milieu défavorisé et 83.9% en milieu régulier, sont d'avis que c'est la capacité de tolérance au stress qui a le plus d'importance (tableau 19). Ce critère est choisi avec beaucoup d'importance par 58.1% des professeurs en milieu régulier et 50.8% en milieu défavorisé. Pour 79.7% des enseignants de milieu défavorisé, c'est ensuite le critère de l'expérience du travail en équipe qui a de l'importance, tandis que pour 74.2% des professeurs de milieu régulier, le deuxième critère d'importance serait la capacité de tolérer la turbulence. Dans le groupe défavorisé, ce critère vient en troisième lieu pour 77.2% des professeurs. Quant au critère de l'expérience du travail en équipe, 73.1% du groupe régulier le sélectionnent comme troisième choix. Ainsi le travail d'équipe a donc plus d'importance pour le groupe de professeurs en milieu défavorisé.

Quant au raisons qui inciteraient les professeurs à aller travailler en milieu défavorisé (tableau 20), les enseignants de ces mêmes milieux accordent successivement de l'importance aux relations avec les enfants (94.9%, dont 67.1% beaucoup d'importance), au travail d'équipe plus développé (84.9%) et à un ratio d'élèves plus bas (80.9%, dont 61.5% beaucoup d'importance).

Tableau 20

Raisons qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé.

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
Salaire plus élevé	14.7	23.4	38.1	29.0	24.6	53.6	8.3	10.5	30.6	41.1	36.3	15.3	51.6	7.3
Ratio plus bas	61.5	19.4	80.9	6.3	7.5	13.8	5.2	56.5	28.2	84.7	8.1	3.2	11.3	4.0
Relations avec les enfants	67.1	27.8	94.9	2.0	0.4	2.4	2.8	65.9	24.4	90.3	4.1	0.8	4.9	4.9
Travail d'équipe plus développé	37.7	47.2	84.9	10.3	1.2	11.2	3.6	37.9	46.0	83.9	8.9	1.6	10.5	5.6
Possibilité de faire des projets "Opération Renouveau"	29.4	41.7	71.1	16.7	5.6	22.3	6.7	31.5	34.7	66.2	17.7	4.0	21.7	12.1
Plus de liberté sur le plan pédagogique	41.3	34.1	75.7	14.7	4.4	19.1	5.6	53.2	36.3	89.5	6.5	0.8	7.3	3.2

PD: Q. 111

PC: Q. 108

Pour leur part, les professeurs de milieu régulier favoriseraient aussi, comme premier critère d'importance, les relations avec les enfants (90.3%, dont 65.9% beaucoup d'importance), mais accorderaient de l'importance en deuxième lieu, plutôt "à la liberté sur le plan pédagogique" (89.5%) pour inciter les enseignants à travailler en milieu défavorisé. Enfin, 84.7% des professeurs de ce groupe ont sélectionné comme autre choix, celui d'un ratio d'élèves plus bas. Les professeurs de milieu régulier accordent donc plus d'importance à la liberté sur le plan pédagogique, qu'au travail d'équipe plus développé, pour être attiré en milieu défavorisé.

Tableau 21

Critères importants dans l'exercice de la tâche de l'enseignant

	Professeurs de milieu désigné		Professeurs de milieu régulier	
	1er choix %	2e choix %	1er choix %	2e choix %
Votre formation générale	11.1	9.1	10.5	10.5
Votre formation psycho-pédagogique	9.9	9.9	15.3	13.7
Votre expérience de l'enseignement	30.2	22.6	37.1	16.9
Vos capacités personnelles	16.7	13.9	21.0	16.9
Votre habileté à vous adapter aux situations	18.3	25.4	9.7	33.1
Votre expérience hors de l'enseignement	1.6	5.2	–	1.6
P.R.	12.3	13.9	6.5	7.3

PD: Q. 107

PC: Q. 104

Tableau 22

Après combien d'années un professeur doit...

	Professeurs de milieu désigné				Professeurs de milieu régulier			
	0 - 2 ans %	3 - 4 ans %	5 et plus %	P.R. %	0 - 2 ans %	3 - 4 ans %	5 et plus %	P.R. %
Se perfectionner, se recycler	33.0	12.7	31.8	22.6	25.1	16.1	38.7	20.2
Se spécialiser	52.0	6.7	17.8	23.4	41.9	3.2	39.8	25.0
Changer de niveau	48.8	12.3	16.7	22.2	33.0	14.5	27.4	25.0
Changer de milieu d'enseignement (d'un milieu à un autre)	36.1	6.3	35.3	22.2	31.4	5.6	35.5	27.4

PD: Q. 109

PC: Q. 106

Le tableau 21, sur l'importance de certains critères dans la tâche de l'enseignant, indique que 30.2% des professeurs de milieu défavorisé ont sélectionné comme premier choix, l'expérience de l'enseignement et comme deuxième choix, 25.4% d'entre eux ont choisi l'habileté à s'adapter aux situations. Le deuxième critère en importance, au niveau du premier choix, était justement l'habileté à s'adapter aux situations (18.3%) et ensuite les capacités personnelles (16.7%). Dans le groupe de professeurs réguliers, 37.1% d'entre eux ont également choisi l'expérience de l'enseignement comme premier choix puis, en deuxième lieu, 21% ont plutôt choisi les capacités personnelles. Le deuxième choix des professeurs du groupe régulier est le même que celui de l'autre groupe, soit l'expérience de l'enseignement dans une proportion de 33.1%. Ainsi les deux groupes de professeurs (et un peu plus ceux de milieu régulier) valorisent les mêmes critères en 1er et 2ème choix, soit l'expérience dans l'enseignement et habileté à s'adapter aux situations.

Au tableau 22, la question suivante demandait aux professeurs après combien d'année d'enseignement ils jugeaient bon qu'un enseignant devait soit se perfectionner/recycler, soit se spécialiser, soit changer de niveau, ou enfin changer de milieu. En milieu désigné, 52% sont d'avis qu'après deux ans on devrait se spécialiser, tandis qu'en milieu régulier, 41% sont d'accord sur ce point. Les professeurs d'école désignées suggèrent qu'après deux ans également, l'on change de niveau (48.8%) et que l'on change aussi de milieu (36.1%)

D'autre part, en milieu régulier, 38.7% sont d'avis qu'après cinq ans on devrait se perfectionner et 35.5% suggèrent que l'on change de milieu. Enfin, 33.0% d'entre eux sont d'avis qu'il faut changer de niveau après deux années d'expérience. En somme, on désire un changement plus vite (après 2 ans) en milieu défavorisé qu'en milieu régulier (après 5 ans).

D'ailleurs, le tableau suivant nous montre après combien d'année, en moyenne, les professeurs des deux groupes suggèrent qu'il y ait un changement.

	Professeurs milieu désigné	Professeurs milieu régulier
se perfectionner se recycler	3 ans	4 ans
se spécialiser	2 ans	3 ans
changer de niveau	2 ans	2½ ans
changer de milieu	3 ans	4 ans

Il me semble donc que les professeurs de milieu désigné favorisent un changement plus vite que ceux en milieu régulier en ce qui concerne le perfectionnement, la spécialisation et le changement de milieu.

Tableau 23

Degré de satisfaction dans les relations de travail

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.
De vos relations avec la direction	48.0	31.7	79.8	12.7	6.0	18.7	1.6	51.6	40.3	91.9	5.6	–	5.6	2.4
de l'aide de la direction dans les cas d'indiscipline	28.3	37.8	66.1	17.5	10.0	27.5	6.4	28.2	46.0	74.2	12.1	4.8	16.9	8.9
de l'aide de la direction dans les cas de problèmes avec les parents	32.1	42.9	75.0	9.5	6.0	15.5	9.5	37.1	46.0	83.1	6.5	0.8	7.3	9.7

PD: Q. 105

PC: Q. 102

3.5 Le degré de satisfaction

Un des aspects les plus importants de l'étude demeure le degré de satisfaction des répondants quants à certaines situations dans leur travail: les relations du milieu, les structures, les équipements, etc...

3.5.1 La satisfaction dans les relations de travail

- Avec la direction (tableau 23)

Dans leurs relations avec la direction, 79.8% des professeurs d'écoles désignées sont satisfaits, dont 48% très satisfaits et 31.7% plutôt satisfaits; il y a par contre 18.7% d'entre eux qui sont insatisfaits. Au niveau de l'aide de la direction dans les cas de problèmes avec les parents, 75% des professeurs de ce groupe sont satisfaits; cependant, au niveau de l'aide de la direction dans les cas de discipline, on est un peu moins nombreux à l'être (66.1%) et 27.5% ne sont pas satisfaits.

Dans le groupe des professeurs réguliers, on est plus nombreux à être satisfaits dans chacune des situations mentionnées. En effet, dans leurs relations avec la direction, 91.9% des professeurs de ce groupe sont satisfaits, dont 51.6% très satisfaits. Ensuite 83.1% d'entre eux sont satisfaits de l'intervention de la direction dans les cas de problèmes avec les parents; enfin 74.2% de ce groupe de professeurs sont aussi satisfaits de la direction dans les cas d'indiscipline, pendant que 16.9% ne le sont pas. En définitive, les professeurs du groupe régulier sont plus satisfaits que ceux du groupe défavorisé de leur relation avec la direction en général, dans les cas de discipline et dans les cas de problèmes avec les parents.

Tableau 24

Degré de satisfaction dans les relations de travail

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.
De vos relations avec les autres professeurs	36.1	52.0	88.1	8.7	1.6	10.3	1.6	33.1	54.0	87.1	9.7	0.8	10.5	2.4
De la collaboration entre les professeurs	17.1	59.5	76.6	19.0	3.2	22.2	1.2	16.9	56.5	73.4	17.7	4.0	21.8	4.8

PD: Q. 105

PC: Q. 102

Tableau 25

Degré de satisfaction dans les relations de travail

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R.
De vos relations avec les professionnels	27.8	54.0	81.7	11.9	1.2	13.1	5.2	15.3	49.2	64.5	18.5	4.0	22.6	12.9
de l'aide des professionnels auprès des parents	14.3	48.4	62.7	11.1	3.6	14.7	22.6	12.1	32.3	44.4	18.5	5.6	24.2	31.5
de l'aide des professionnels auprès des élèves	15.9	53.6	69.4	18.7	2.8	21.4	9.1	10.5	45.2	55.6	20.2	8.1	28.2	16.1

PD: Q. 105

PC: Q. 102

- Avec les autres professeurs (tableau 24)

Dans leurs relations entre eux, la majorité des professeurs du groupe défavorisé (88.1%) et du groupe régulier (87.1%) sont satisfaits. Quant à la collaboration qui existe entre eux, 76.6% des professeurs d'écoles désignées et 73.4% des écoles régulières en sont satisfaits, cependant qu'un cinquième dans chaque groupe ne le sont pas.

- Avec les professionnels (tableau 25)

Les relations des professeurs avec les professionnels, pour 81.7% du groupe désigné et 64.5% du groupe régulier, sont satisfaisantes mais chez ces derniers on note qu'un groupe de 22.6% sont insatisfaits. A propos de l'aide des professionnels auprès des parents, les professeurs des écoles désignées sont plus nombreux (62.7%) à être satisfaits que ceux des écoles de milieu régulier (44.4%); ces derniers d'ailleurs sont insatisfaits dans une proportion de 24.2%, pendant que 31.5% se sont abstenus de répondre. Une proportion se 22.6% du groupe des écoles désignées n'ont pas répondu également à cette question: cela tient peut-être au fait que les professeurs ignorent la fréquence et le type de relations qui puissent exister entre les professionnels et les parents.

Au sujet de l'aide des professionnels auprès des élèves, les professeurs des écoles désignées sont encore une fois plus nombreux (69.4%) à être satisfaits que ceux des écoles régulières (55.6%), même si plus d'un cinquième dans chaque groupe sont insatisfaits (écoles désignées: 21.4% et écoles régulières: 28.2%) des interventions de ce groupe auprès des élèves.

En définitive, les professeurs sont relativement satisfaits de leurs relations avec la direction, les autres professeurs ainsi que des professionnels. On se rend compte cependant, qu'ils sont insatisfaits de l'aide de la direction dans les cas d'indicipline (27.5%), de la collaboration entre les professeurs (22.2%) et de l'aide des professionnels auprès des élèves (21.4%); c'est en milieu régulier où on est le plus satisfait face à la direction et en milieu défavorisé où on est le plus avec les autres professeurs et les professionnels.

Tableau 26

Degré de satisfaction sur la pédagogie

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
Des méthodes d'enseignement	8.3	64.7	73.0	15.1	2.4	17.5	9.5	13.7	56.5	70.2	15.3	0.8	16.1	13.7
De la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives	29.0	44.8	73.8	16.3	2.0	18.3	7.9	19.4	46.8	66.1	12.1	5.6	17.7	16.1
Du nombre d'heures d'enseignement	20.2	61.9	82.1	13.5	2.8	16.3	1.6	22.6	62.1	84.7	11.3	1.6	12.9	2.4

PD: Q. 105

PC: Q. 102

Tableau 27

Degré de satisfaction sur la pédagogie

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Plutôt insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
Du choix des programmes d'enseignement	3.2	52.9	56.0	31.0	3.2	34.1	9.9	9.7	52.4	62.1	23.4	1.6	25.0	12.9
Du choix des manuels scolaires	1.2	23.6	25.0	47.2	13.1	60.3	14.7	2.4	22.6	25.0	46.0	13.7	59.7	15.3
Du choix des matières au programme	6.3	56.0	62.3	19.8	3.2	23.0	14.7	4.8	59.7	64.5	15.5	3.2	18.5	16.9

PD: Q. 105

PC: Q. 102

3.5.2 Degré de satisfaction sur la pédagogie

Au tableau 26, on observe un fort taux se satisfaction chez les deux groupes d'enseignants, à propos des méthodes d'enseignement, de la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives et du nombre d'heures de cours, malgré qu'il y ait légèrement plus d'insatisfaits dans le groupe des écoles désignées et plus de non-répondants dans le groupe des écoles régulières. En effet, au sujet des méthodes, on retrouve 73% des professeurs d'écoles défavorisées qui sont satisfaits par rapport à 70.2% dans le groupe des réguliers, 73.8% contre 66.1% quant à la possibilité de faire des activités éducatives et enfin 82.1% du groupe défavorisé comparé à 84.7% du groupe régulier qui se disent satisfaits du nombre d'heures d'enseignement à donner. Le taux d'insatisfaits pour les trois items mentionnés dans l'ordre, pour les professeurs d'écoles désignées, est de 17.5% , 18.3% et 16.3%.

Au tableau 27, la situation est différente. A l'item du choix des manuels scolaires, 60.3% du groupe défavorisé et 59.7% du groupe régulier sont insatisfaits, pendant que seulement 25% dans les deux groupes le sont. A propos du choix des programmes d'enseignement, 56% des professeurs de milieu défavorisé et 62.1% de ceux en milieu régulier se disent satisfaits; un peu plus du tiers (34.1%) en milieu défavorisé et du quart (25%) en milieu régulier sont insatisfaits de la situation. Enfin, quant au choix des matières au programme, on retrouve 62.3% des professeurs de milieu défavorisé et 64.5% de milieu régulier qui sont satisfaits contre 23% et 18.5% qui ne le sont pas. Bref, on remarque que l'insatisfaction des professeurs est plus grande en milieu défavorisé et particulièrement aux trois derniers items (tableau 27) concernant le choix des programmes, des matières et des manuels.

Tableau 28

Degré de satisfaction des professeurs sur les structures

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
Des possibilités de promotion que vous accorde le milieu de l'enseignement	7.9	29.4	37.3	24.6	15.1	39.7	23.0	4.0	30.6	34.7	23.4	19.4	42.7	22.6
Du niveau de votre salaire	14.3	61.5	75.8	16.3	3.2	19.4	4.8	11.3	64.5	75.8	16.1	3.2	19.4	4.8
Des structures administratives	4.8	41.7	46.4	28.2	12.7	40.9	12.7	0.8	43.5	44.4	31.5	9.7	41.1	14.5

PD: Q. 105

PC: Q. 102

3.5.3 Degré de satisfaction sur les structures et l'équipement

Sur les possibilités de promotion qui existent dans le milieu de l'enseignement, on retrouve plus de professeurs en milieu désigné qui sont insatisfaits (39.7%) qu'il y en a de satisfaits (37.3%) et 23% qui se sont abstenus de répondre; c'est un peu semblable dans l'autre groupe où 42.7% sont insatisfaits, 34.7% qui le sont et 22.6% qui n'ont pas répondu à la question. Les trois quarts (75.8%) des professeurs des deux groupes sont satisfaits du niveau de leur salaire. Quant aux structures administratives, c'est plus contesté: en milieu défavorisé 46.4% des professeurs sont satisfaits contre 40.9% qui ne le sont pas; tandis qu'en milieu régulier 44.4% le sont, par rapport à 41.1% qui ne le sont pas.

Sur les équipements et les locaux, il y a également moins de professeurs satisfaits. Plus particulièrement sur la qualité des locaux disponibles et sur le nombre d'élèves par classe, en milieu désigné, respectivement 41.3% et 40.9% sont insatisfaits contre 53.6% et 46.4% qui le sont; d'autre part, en milieu régulier, les professeurs sont satisfaits dans une plus grande proportion: 65.3% contre 30.6% qui ne le sont pas, au sujet de la qualité des locaux disponibles. La question du nombre d'élèves par classe, dans ce même groupe, nous montre que 60.5% des professeurs en sont satisfaits, tandis que 32.5% ne le sont pas. Il y a donc un peu moins d'insatisfaits dans ce groupe que dans le groupe de professeurs désignés, à propos du nombre d'élèves par classe. Au sujet de l'équipement technique que possède l'école, la grande majorité des deux groupes en sont satisfaits: les professeurs d'écoles désignées dans une proportion de 85.7% et ceux d'écoles régulières, 82.3%; respectivement 11.6% dans le premier groupe et 13.7% dans le deuxième en sont insatisfaits. Enfin, à propos de la grandeur de la classe où ils enseignent, 70.6% des professeurs de milieu désigné et 71% de ceux d'écoles régulières sont satisfaits par rapport à 27% dans les deux groupes qui ne le sont pas.

Tableau 29

Degré de satisfaction sur l'équipement

	Professeurs de milieu désigné							Professeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
De la qualité des locaux disponibles	18.7	34.9	53.6	29.8	11.5	41.3	5.2	12.9	52.4	65.3	23.4	7.3	30.6	4.0
De l'équipement technique que possède l'école	27.9	57.8	85.7	10.8	0.8	11.6	2.8	22.6	59.7	82.3	11.5	2.4	13.7	4.0
De la grandeur de la classe où vous enseignez	27.4	43.3	70.6	17.9	9.9	27.8	1.6	25.0	46.0	71.0	20.2	7.3	27.4	1.6
Du nombre d'élèves par classe	4.8	41.7	46.4	28.2	12.7	40.9	12.7	12.1	48.4	60.5	25.8	6.5	32.3	7.3

PD: Q. 105

PC: Q. 102

On note donc une plus grande insatisfaction (plus du tiers) chez les deux groupes de professeurs quant aux structures et à l'équipement: par exemple au niveau de la promotion (39.7% et 42.7%) et des structures administratives (40.9% et 41.1%), au niveau de la qualité des locaux (41.3% par rapport à 30.6%) et du nombre d'élèves par classe (40.9% par rapport à 32.3%), on est plus insatisfaits en milieu défavorisé qu'en milieu régulier.

CHAPITRE 4

Le profil des directeurs

Tableau 1

Age

	DD (N=30)	DC (N=27)
20 - 30 ans	-	-
31 - 40 ans	9	6
41 - 50 ans	15	14
51 - 60 ans	6	7
61 ans et plus	-	-
Moyenne (1)	44.5	45.8

DD et DC: Q. 1

Sexe

	DD	DC
Masculin	22	14
Féminin	8	13

DD et DC: Q. 22

(1) La moyenne ci-haut présentée est la moyenne des catégories d'âge.

Le profil des directeurs

Ce chapitre établit à partir des caractéristiques individuelles le profil des deux groupes de directeurs: soit en milieu défavorisé où nous avons 30 répondants et en milieu régulier 27. A moins d'indication spécifique, nous procéderons à l'analyse descriptive, à partir du nombre de répondants et non des pourcentages, nos échantillons étant de petite taille.

Age et sexe

Les directeurs d'écoles en milieu régulier ont en moyenne un an plus vieux (45.8 ans) que ceux en milieu défavorisé (44.5 ans). De fait, 14/27 directeurs en milieu régulier ont entre 41 et 50 ans tandis que 15/30 directeurs en milieu désigné sont dans cette catégorie d'âge; d'autre part, 6/27 en milieu régulier et 9/30 en milieu défavorisé sont entre 31 et 40 ans. Enfin, 7/27 directeurs en milieu régulier et 6/30 en milieu défavorisé ont entre 51 et 60 ans.

Par ailleurs, toujours au tableau 1, on constate qu'en milieu régulier nous avons un échantillon à peu près réparti également entre directeurs masculins (14) et directeurs féminins (13). Dans le groupe défavorisé, notre échantillon nous a donné une proportion de 22/30 directeurs masculins et 8/30 féminins; mais cette sous-représentation du groupe féminin est due au fait que la liste fournie était incomplète.

Tableau 2

Scolarité

Nombre d'années	DD (N = 30)	DC (N = 27)
14 - 15 ans	1	2
16 - 17 ans	12	11
18 - 19 ans	15	12
20 ans et plus	2	2
Moyenne	18	17.5

DD et DC: Q. 2

Tableau 3

Expérience dans l'enseignement

Nombre d'années	DD (N = 30)	DC (N = 27)
1 - 5 ans	1	-
6 - 10 ans	10	7
11 - 15 ans	11	12
16 - 20 ans	5	3
21 ans et plus	3	2
PR	-	3
Moyenne	13.2	13.5

DD et DC: Q. 5

Expérience en milieu moyen et aisé

Moyenne d'années DD: 8.1

Moyenne d'années DC: 8.6

Expérience en milieu défavorisé

Moyenne d'années DD: 4

Moyenne d'années DC: 3

DD et DC: Q. 6 - 7

Scolarité

Au niveau des années de scolarité, le groupe des directeurs d'écoles de milieu défavorisé est à peine d'une demi-année plus scolarisé: 18 années contre 17.5 pour ceux du groupe régulier. Dans la catégorie 18 - 19 années de scolarité, on retrouve 15/30 directeurs du groupe défavorisé par rapport à 12/27 pour le groupe régulier; dans la catégorie 16 - 17 ans on y retrouve 12 directeurs de milieu défavorisé et 11 de milieu régulier ; deux seulement dans les deux groupes ont 20 années de scolarité et plus, tandis que un (1) en milieu défavorisé et deux (2) en milieu régulier ont 14 et 15 ans de scolarité.

Expérience dans l'enseignement

Ainsi que le tableau 3 nous le montre, la moyenne d'années d'expérience dans l'enseignement est la même dans les deux groupes: une moyenne de 13.2 ans pour ceux en milieu défavorisé et de 13.5 ans pour ceux en milieu régulier. Un groupe de 12/27 directeurs en milieu régulier par comparaison à 11/30 en milieu défavorisé ont entre 11 et 15 ans d'expérience dans l'enseignement. Vient ensuite un groupe de 10 directeurs des milieux défavorisés par comparaison à 7 en milieux réguliers qui ont entre 6 et 10 ans d'expérience dans l'enseignement. Ceux qui ont entre 16 et 20 ans d'expérience sont moins nombreux, soit 5/30 en milieu défavorisé et 3/27 en milieu régulier. Enfin ur petit groupe de 3/30 en milieu désigné et 2/27 en milieu régulier ont plus de 21 ans d'expérience. En milieu régulier, 3/27 directeurs ont préféré ne pas répondre.

Voyons maintenant comment se partage cette expérience entre les deux milieux qui nous concernent. Les directeurs d'écoles des deux groupes ont la même moyenne d'années d'expérience d'enseignement en milieu moyen/aisé (le groupé régulier 8.6 et le groupe défavorisé 8.1), tandis

que les directeurs d'écoles en milieu moyen/aisé ont une année d'expérience de moins (3 ans), en moyenne, que ceux des écoles défavorisées (4 ans), en milieu défavorisé.

En somme les deux groupes ont une expérience un peu similaire et cette expérience est plus longue en milieu régulier qu'en milieu défavorisé.

Tableau 4

Expérience à la direction d'une école

Nombre d'années	DD (N = 30)	DC (N = 27)
1 - 5 ans	3	4
6 - 10 ans	11	4
11 - 15 ans	10	8
16 ans et plus	6	11
PR	-	-
Moyenne	11.1	12.9

DD et DC: Q. 4

Expérience comme directeur en milieu moyen/aisé

Moyenne d'années DD: 3.2

Moyenne d'années DC: 9.7

Expérience comme directeur en milieu défavorisé

Moyenne d'années DD: 7.1

Moyenne d'années DC: 3.1

DD et DC: Q. 9

Expérience comme directeur

Quant à l'expérience à la direction d'une école (tableau 4), les directeurs du groupe régulier ont en moyenne presque deux ans de plus (12.9) que ceux en milieu défavorisé (11.1). En effet, 11/27 directeurs en milieu moyen/aisé ont 16 ans et plus d'expérience, par rapport à 6/30 en milieu défavorisé; d'autre part, on retrouve 8/27 directeurs d'écoles en milieu régulier qui ont entre 11 et 15 ans d'expérience pour 10/30 de l'autre groupe. Enfin dans la catégorie 6 à 10 ans d'expérience se regroupent 11/30 directeurs de milieu défavorisé par rapport à 4/27 en milieu régulier.

Quant à la répartition de ces années d'expérience en fonction du milieu, les directeurs des écoles de milieu moyen/aisé ont en moyenne 2 1/2 ans d'expérience (9.7) de plus dans leur propre milieu que ceux de l'autre groupe (7.1). Mais il n'y a pas de différence à diriger une école dans leur milieu non respectif pour chacun des deux groupes (3.1 ans et 3.2 ans).

Tableau 5

Si vous aviez le choix, iriez-vous travailler en milieu...

	DD (N = 30)	DC (N = 27)
défavorisé	4	-
régulier	9	10
aucun changement	14	10
PR	3	7

DD et DC: Q. 16

Avez-vous fait une demande de mutation libre pour l'année prochaine (73-79)?

	DD (N = 30)	DC (N = 27)
oui	2	9
non	28	17
PR	-	1

DD et DC: Q. 13

Serez-vous muté (changé d'école) l'année prochaine (78-79)?

	DD (N = 30)	DC (N = 27)
oui	6	8
non	23	16
PR	1	3

DD et DC: Q. 14

Changement de milieu

Les directeurs d'écoles de milieu défavorisé, dans une proportion de 14/30, ne souhaitent pas changer de milieu, à l'opposé de 9 autres qui eux, s'ils avaient le choix, iraient travailler en milieu régulier, tandis que 3 autres ont préféré ne pas répondre. Enfin, il y en a 4 d'entre eux qui ont mentionné vouloir travailler en milieu défavorisé; comme ils travaillent déjà en milieu défavorisé, on peut interpréter cette réponse comme voulant changer d'école (et non de milieu), ce qui équivaut à dire qu'il y aurait 18 directeurs qui ne voudraient pas changer de milieu.

On peut interpréter de la même façon la réponse du groupe des directeurs de milieu régulier (10/27) qui voudraient aller travailler en milieu régulier: ils s'ajouteraient aux 10 autres qui ne veulent pas changer de milieu. Pendant qu'un groupe de 7/27 ont préféré s'abstenir de répondre, aucun directeur de ce groupe n'a montré d'intérêt à aller travailler en milieu défavorisé. Ainsi, 9 directeurs de milieu défavorisé changeraient de milieu i.e., iraient travailler en milieu régulier mais il n'y a aucun directeur de milieu régulier qui voudrait aller travailler en milieu défavorisé.

Mutation

D'autre part, aux deux questions suivantes à savoir, s'ils ont fait une demande de mutation et s'ils seront mutés l'année prochaine (1978-79), dans le groupe des directeurs de milieu défavorisé, 28/30 d'entre eux disent qu'ils n'ont pas fait de demande de mutation et 23/30 disent qu'ils ne seront pas mutés; cependant, toujours dans le même groupe, 2/30 disent qu'ils en ont fait une et 6/30 affirment qu'ils seront mutés en 1978-79: c'est donc dire qu'il y a plus de directeurs en milieu défavorisé qui vont changer d'école, qu'il y en a qui le demande.

La situation dans l'autre groupe i.e., les directeurs de milieu régulier, est un peu l'inverse. Pendant qu'il y en a 9/27 qui ont fait une demande de mutation, seulement 8/27 disent qu'ils seront mutés en 1978-79; enfin, un groupe de 17/27 disent qu'ils n'ont pas fait de demande, pendant que 16/27 disent qu'ils ne seront pas mutés en 1978-79. En somme, il y a plus de demande de mutation en milieu régulier qu'en milieu défavorisé, mais on effectue plus de mutation en milieu défavorisé qu'en milieu régulier.

Il y aurait peut-être lieu de faire un rapprochement entre ce phénomène de mutation (changement d'école) et la fermeture de certaines écoles: le taux de fermeture d'école est-il plus élevé en milieu défavorisé que régulier...?

Tableau 6

Les écoles qui ont des classes spéciales

	Nombre d'école	
	DD (N=30)	DC (N=27)
Inadaptés	13	3
Déficients	13	2
Regr. enfants spéciaux	6	5
De soutien	20	14

DD et DC: Q. 17

Personnes ressources dans les écoles

	Nombre d'école	
Types de personnes	DD (N=30)	DC (N=27)
Professeur ressource	16	2
Psychologue	26	12
Travailleur social	27	12
Psycho-éducateur	18	10
Infirmière	30	22
Orthopédagogue	22	22
Orthophoniste	14	6
Bibliotechnicien	9	4
Autre	7	6

DD et DC: Q. 18

Classes spéciales

Le tableau 6 nous montre que les écoles de milieux défavorisés ont beaucoup plus de "classes spéciales" que celles de milieux réguliers, sauf pour les classes de regroupement d'enfants spéciaux où il n'y a presque pas de différence. En effet, 13/30 écoles de milieux désignés, par rapport à 3/27 en milieux réguliers, ont au moins une classe d'enfants inadaptés; 13/30 écoles en milieu désigné par comparaison à 2/27 en milieu régulier, ont au moins une classe d'élèves déficients, tandis que 20 écoles en milieu défavorisé comparé à 14 en milieu moyen/aisé ont au moins une classe de soutien.

Jusqu'à quel point un tel type de classe peut influencer le climat d'une école? On ne peut répondre que partiellement à une telle question, d'autant plus que la variable suivante nous montre qu'il y a plus de personnes-ressources dans ces écoles que dans les écoles de milieu régulier. En effet, sauf pour les orthopédagogues où un même nombre d'écoles (22) dans les deux milieux ont au moins une personne-ressource de ce type, il y a plus d'écoles en milieu désigné qu'en milieu régulier qui ont au moins une personne-ressource de tout autre type. En ce qui concerne les professeurs-ressources, cela s'explique par le fait que les projets Opération Renouveau accordent dans certains cas des professeurs supplémentaires. En ce qui concerne les autres postes, l'explication réside peut-être dans le fait que l'école fait appel aux services de ces personnes, sur demande seulement.

Tableau 7

Nombre de locaux pour activités pédagogiques

	Nombre d'école	
	DD (N=30)	DC (N=27)
1	2	6
2	5	4
3	1	6
4	6	5
5	5	1
6 et plus	8	2
0	2	2
PR	1	1
Moyenne	4.1	3

DD et DC: Q.20

Locaux pédagogiques

En terminant, nous avons posé la question aux directeurs s'ils disposaient dans leur école des locaux pour des activités pédagogiques, i.e. où il n'y a pas de classe attribuée régulièrement. A moins qu'il n'y ait eu confusion sur ce type de local, il semble qu'il existe pour les écoles de milieu défavorisé plus de locaux à cet usage: en milieu régulier, il y a une moyenne de 3 locaux par école tandis qu'en milieu défavorisé, une moyenne de 4 par école.

CHAPITRE 5

Description de tâches: Directeurs

Tableau 1

Moyenne d'heures/semaine de travail pour les différentes tâches des directeurs

Types de tâches	Moyenne d'heures/semaine DD	DC
Organisation	9.34	9.23
Coordination	6.76	5.08
Supervision	7.62	7.00
Réunions administratives	3.45	3.23
Réunions pédagogiques	3.66	4.40
Rapports-évaluation	3.59	4.04
Activités para-pédagogiques	3.07	3.46
Rencontres-parents	3.00	3.00
Moyenne	40.49	40.44

DD et DC: Q. 23 à 30

Description de tâches: Directeurs

5.1 Nombre d'heures de travail

La tâche des directeurs d'écoles a été décomposée en huit thèmes. Les répondants devaient répartir leur temps de travail entre ces différentes tâches pour totaliser une semaine "normale" d'environ 40 heures. Le tableau 1 présente la moyenne d'heures de travail par semaine pour les deux groupes de directeurs dans chacun des secteurs mentionnés.

Il ressort que les deux groupes de directeurs font en moyenne le même nombre d'heures de travail par semaine: 40.4 heures. C'est le thème de "l'organisation" qui regroupe le plus grand nombre d'heures de travail pour les deux groupes de directeurs; ceux des écoles défavorisées, une moyenne de 9.3 heures et ceux des écoles régulières, 9.2 heures par semaine. Ensuite, c'est à la fonction de "supervision" que les directeurs des écoles défavorisées travaillent en moyenne 7.6 heures et ceux des écoles régulières, 7.0 heures par semaine. La tâche de coordination accapare un peu plus les directeurs d'écoles défavorisées (6.7 heures) par rapport à ceux des écoles régulières (5 heures/semaine). Pour les directeurs d'écoles régulières, les tâches relatives aux réunions pédagogiques exigent 4.4 heures de travail, comparativement à ceux des écoles défavorisées qui y consacrent en moyenne 3.6 heures par semaine. Sous l'item rapports-évaluation, les directeurs des écoles régulières consacrent un peu plus de temps (4.0 h) que ceux des écoles défavorisées (3.5 h). Pendant que les directeurs de milieu régulier travaillent 3.4 h par semaine aux activités para-pédagogiques, ceux de milieu défavorisé consacrent le même temps (3.4 h) aux réunions administratives; sous ce même item, les directeurs d'écoles régulières consacrent 3.2 heures par semaine.

Enfin, les directeurs d'écoles défavorisées sont accaparés 3.0 h par semaine par les activités para-pédagogiques et 3 heures par les rencontres avec les parents; il en est ainsi sur ce dernier item pour les directeurs d'écoles régulières (3 heures). En somme, les directeurs d'école des deux groupes ont une répartition de leur temps à peu près semblable: les 3 principales tâches étant l'organisation, la coordination et la supervision.

Mais au niveau de la coordination, les directeurs en milieu défavorisé consacrent 1 1/2 h de plus par semaine que ceux en milieu régulier mais eux consacrent un peu plus de temps aux réunions pédagogiques et rapports-évaluation.

Tableau 2

Répartition de quelques tâches spécifiques des directeurs durant l'année

Types de tâches	Moyenne d'heures/année	
	DD	DC
Rencontres de parents pour les bulletins	11.7	12.7
Réunions administratives: niveau région	36.7	35.6
Réunions pédagogiques: niveau région	23.8	19.0
Réunions pédagogiques inter-étapes	44.3	34.0
Comité de parents	36.4	40.0
Autres	11.9	9.0

DD et DC: Q. 31

5.2 Tâches spécifiques

Le tableau 2 nous montre comment se répartissent certaines tâches particulières qui incombent aux directeurs durant l'année.

Des différentes tâches que les directeurs accomplissent plus sporadiquement durant l'année, ce sont les réunions pédagogiques inter-étapes, du moins chez les directeurs des écoles défavorisées, qui prennent le plus de temps, 44.3 heures; on note que chez les directeurs de l'autre groupe, ce sont les comités de parents avec 40 heures. Toujours chez les directeurs d'écoles défavorisées, on consacre ensuite 36.7 h et 36.4 h respectivement aux réunions administratives de la région et aux comités de parents, pendant que chez les directeurs d'écoles régulières, ce sont également les réunions administratives de la région (35.6 heures) et les réunions pédagogiques inter-étapes (34.0 heures).

Les réunions pédagogiques au niveau de la région exigent des directeurs de milieu défavorisé 23.8 heures de travail par année et de ceux en milieu régulier, 19 heures. Enfin les rencontres de parents pour les bulletins accaparent les directeurs d'écoles de milieu défavorisé pour 11.7 heures et ceux de milieu régulier pour 12.7 heures de travail par année. Ainsi, les directeurs d'écoles en milieu défavorisé consacrent plus de temps, en moyenne, aux réunions pédagogiques inter-étapes et aux réunions pédagogiques au niveau de la région que ne le font les directeurs en milieu régulier. Cependant, ces derniers travaillent plus de temps sur les comités de parents.

Tableau 3

Nombre de semaines de plus de 40 heures

Nombre de semaine	DD (N=30)	DC (N=27)
0	-	3
1 - 5	3	1
6 - 10	7	7
11 - 15	8	7
16 - 20	5	3
21 - 25	-	2
26 et plus	3	3
P.R.	4	1
Moyenne de semaines	14 sem.	14 sem.

DD et DC: Q. 32

Nombre d'heures de travail durant ces semaines

Nombre d'heures	DD (N=30)	DC (N=27)
0	1	4
1 - 2	6	4
3 - 4	4	5
5 - 6	9	6
7 - 8	1	-
9 - 10	5	2
11 et plus	1	2
P.R.	3	4
Moyenne d'heures	5 h	4 h

DD et DC: Q. 33

5.3 Semaines de plus de 40 heures

Le tableau 3 nous montre le nombre de semaines de plus de 40 heures que les directeurs font durant l'année, le nombre d'heures de travail durant ces semaines, ainsi que la répartition de ces heures dans leurs tâches respectives.

Les directeurs d'écoles des deux groupes font en moyenne le même nombre de semaines de plus de 40 heures, soit 14 semaines, et durant ces semaines où ils travaillent plus de 40 heures, les directeurs d écoles défavorisées font en moyenne 5 heures de travail, en comparaison avec ceux des écoles régulières qui eux font 4 heures par semaine. Ainsi, les directeurs du groupe défaforisé travaillent 1 heure de plus les semaines où ils travaillent plus de 40 heures, que ceux en milieu régulier. En milieu défavorisé, 11/30 directeurs font moins de 5 heures durant ces semaines dont un n'en fait pas du tout; en milieu régulier, 13/27 font moins de cinq heures dont quatre pas du tout. D'autre part, en milieu défavorisé, il y en à 16 qui font plus de cinq heures de travail durant ces semaines et 10/27 en milieu régulier.

Répartition

Au tableau 4, la répartition de ces heures de travail nous montre qu'en milieu défavorisé, il y a une légère concentration (1.1 h) en organisation; en milieu régulier on y travaille un peu plus au niveau des comités de parents (1.4 h) et en organisation (1.3h).

Tableau 4

Répartition de ces heures parmi les tâches suivantes

	Moyenne d'heures DD	Moyenne d'heures DC
a) organisation	1.1	1.3
b) coordination	0.8	0.3
c) supervision-surveillance	0.3	0.1
d) réunions administratives	0.4	0.2
e) réunions pédagogiques	0.6	0.1
f) rapports-évaluation	0.8	0.3
g) participation à d'autres activités pédagogiques ou para-pédagogiques	0.7	0.5
h) rencontres de parents	0.7	1.4

DD et DC: Q. 34

5.4 Les journées pédagogiques

Les deux tableaux suivants représentent la répartition des 16 journées pédagogiques et l'opinion des directeurs sur cette répartition.

Répartition

Le tableau 5 nous montre qu'en milieu défavorisé, on consacre en moyenne 8 jours sur 16 à l'organisation de la vie de l'école et 7 jours au perfectionnement/recyclage; d'autre part, en milieu régulier, c'est un peu la même situation où l'on consacre 8 jours sur 16 à l'organisation de la vie de l'école, par rapport à 5.1 jours au perfectionnement/recyclage. La différence observée au total des journées pédagogiques en milieu régulier est sans doute due à une sous-évaluation des répondants dans l'une ou l'autre des activités; mais il n'en demeure pas moins que les deux groupes consacrent plus de temps à l'organisation de la vie de l'école qu'au perfectionnement/recyclage.

Au niveau de la structure de la répartition, on constate également qu'il y a plus de directeurs en milieu régulier (21/27) qu'en milieu défavorisé (18/30) qui consacrent 7 jours et moins au perfectionnement/recyclage.

Opinion des directeurs

D'autre part, au tableau 6, les directeurs d'écoles de milieu défavorisé, dans une proportion de 76.7% (23/30) comparé à 66.7% (18/27) en milieu régulier trouvent qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques; notons aussi qu'en milieu défavorisé 16.7% (5/30) des directeurs trouvent qu'il n'y en a pas assez par rapport à 3.7% (1/27) en milieu régulier. Mais en milieu régulier 29.6% (8/27) trouvent qu'il y a trop de journées pédagogiques.

Tableau 5

Répartition desjournées pédagogiques

Milieu défavorisé

Nombre de jours	Au perfectionnement ou recyclage		A l'organisation de la vie de l'école	
	N	%	N	%
7 et moins	18	60.0	8	26.7
8	5	16.7	6	20.0
9 et plus	7	23.3	16	53.3
P.R.	-	-	-	-
Moyenne de jours	7.1 jours		8 jours	

Milieu régulier

Nombre de jours	Au perfectionnement ou recyclage		A l'organisation de la vie de l'école	
	N	%	N	%
7 et moins	21	77.8	8	29.6
8	4	14.8	4	14.8
9 et plus	1	3.7	14	51.9
P.R.	1	3.7	1	3.7
Moyenne de jours	5 jours		8 jours	

DD et DC: Q. 55

En somme, il y a plus de directeurs de milieu défavorisé qui croient qu'il y en a suffisamment (23/30) et pas assez (5/30) de journées pédagogiques qu'en milieu régulier; par ailleurs, ces derniers sont plus nombreux (8/27) à croire qu'il y en a trop par rapport au groupe de milieu défavorisé (2/30).

Quant au nombre de ces journées pédagogiques consacrées à l'organisation de la vie de l'école, 93.3% des directeurs d'écoles défavorisées et 74.1% des milieux réguliers trouvent qu'il y en a suffisamment. En dernier lieu, on constate que les deux groupes de directeurs sont plus partagés quant au nombre de journées pédagogiques consacrées au perfectionnement/recyclage. Dans le groupe défavorisé, 50% (15/30) disent qu'il y en a suffisamment à l'opposé de 43% (13/30) qui croient qu'il n'y en a pas assez; dans le groupe régulier, il sont un peu plus nombreux à dire qu'il y en a suffisamment (15/27) et moins nombreux à dire qu'il n'y en a pas assez (10/27).

En somme, les directeurs de milieu désigné tout en croyant qu'il y a suffisamment de journées pédagogiques, disent qu'il y en a suffisamment consacrées à l'organisation de la vie de l'école et pas assez au perfectionnement/recyclage. En milieu régulier, les directeurs sont moins nombreux à être de cet avis.

Tableau 6

Journées pédagogiques, opinions des directeurs

	Directeurs de milieu désigné				Directeurs de milieu régulier			
	Trop %	Suffisamment %	Pas assez %	P.R. %	Trop %	Suffisamment %	Pas assez %	P.R. %
A votre avis, y a-t-il trop, suffisamment ou pas assez de journées pédagogiques	6.7 (2)	76.7 (23)	16.7 (5)	– (–)	29.6 (8)	66.7 (18)	3.7 (1)	– (–)
A votre avis, y a-t-il trop, suffisamment ou pas assez de journées pédagogiques consacrées à l'organisation de la vie à l'école	– (–)	93.3 (28)	6.7 (2)	– (–)	7.4 (2)	74.1 (20)	11.1 (3)	7.4 (2)
A votre avis, y a-t-il trop, suffisamment ou pas assez de journées pédagogiques consacrées au cours de perfectionnement ou recyclage pour les professeurs	3.3 (1)	50.0 (15)	43.3 (13)	3.3 (1)	– (–)	55.6 (15)	37.0 (10)	7.4 (2)

DD: Q. 36 - 37

DC: Q. 36 - 37

CHAPITRE 6

Situation de travail: Directeurs

Tableau 1

Perception des directeurs sur le potentiel de réussite à l'élémentaire et au secondaire des enfants de milieu défavorisé comparativement aux enfants d'autres milieux

	Directeurs de milieu désigné				Directeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %
Elémentaire	– (–)	90.0 (27)	10.0 (3)	– (–)	– (–)	92.6 (25)	– (–)	7.4 (2)
Secondaire	– (–)	46.7 (14)	16.7 (5)	36.7 (11)	– (–)	74.1 (20)	3.7 (1)	22.2 (6)

PD: Q. 49

PC: Q. 47

Situation de travail: Directeurs

La première partie de ce chapitre est consacrée à la définition de la situation de travail des directeurs d'école en milieu défavorisé, comparativement à celle des directeurs de milieux réguliers.

Plusieurs questions ont été posées aux directeurs dans le but de déterminer leurs perceptions et leurs attitudes sur différents aspects de leur travail: les élèves et leur rendement; les professeurs et les relations qu'ils entretiennent avec eux; la conception de leur rôle, le type de pédagogie utilisée et l'importance du travail d'équipe.

La deuxième partie de cette section est consacrée à l'étude du degré de satisfaction des directeurs vis-à-vis différents aspects de leur milieu de travail.

6.1 Perceptions des élèves

Dans cette première partie les perceptions et les attitudes des directeurs sont analysées comparativement pour chacun des groupes en ce qui concerne:

- les élèves
- les parents
- le milieu de travail
- le milieu de l'enseignement

Il a été demandé aux directeurs des différents milieux d'exprimer leur opinion sur le potentiel des élèves de milieux défavorisés, pour la réussite d'un cours primaire et secondaire, et ce, comparativement aux enfants d'autres milieux.

Tableau 2

Perception des directeurs sur la motivation, l'encadrement, les échecs et les aptitudes des élèves de millieu défavorisé

	Directeurs de milieu désigné				Directeurs de milieu régulier			
	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	Autant %	Moins %	P.R. %
L'élève de milieu défavorisé a plus, autant ou moins de motivation que celui en milieu favorisé	– (–)	23.3 (7)	76.7 (23)	– (–)	– (–)	33.3 (9)	55.6 (15)	11.1 (3)
L'élève de milieu défavorisé subit plus, autant ou moins d'échec que celui de milieu favorisé	70.0 (21)	30.0 (9)	– (–)	– (–)	66.7 (18)	22.2 (6)	– (–)	11.1 (3)
Les aptitudes de l'élève de milieu défavorisé sont plus, autant ou moins difficiles à mesurer que celles d'élèves de milieu favorisé	56.7 (17)	43.3 (13)	– (–)	– (–)	11.1 (3)	66.7 (18)	3.7 (1)	18.5 (5)
Les élèves de milieu défavorisé exigent plus, autant ou moins d'attention (encadrement) que ceux de milieu favorisé	86.7 (26)	13.3 (4)	– (–)	– (–)	55.6 (15)	33.3 (9)	– (–)	11.1 (3)

PD: Q. 55

PC: Q. 53

La compilation des réponses et l'analyse des données nous montre que pour le cours primaire, 90% (27/30) des directeurs des écoles désignées sont d'avis que leurs élèves possèdent autant de potentiel pour la réussite de ce cours que les enfants d'autres milieux, pendant que 1/10 pensent que leurs élèves possèdent moins de potentiel. D'autre part, 25/27 directeurs du groupe régulier disent que les élèves du milieu défavorisé possède autant de potentiel que les enfants d'autres milieux. Deux directeurs n'ont pas exprimé leur opinion.

Pour le cours secondaire, 14 sur 30 des directeurs des écoles désignées pensent que leurs élèves possèdent autant de potentiel pour la réussite que les enfants d'autres milieux. Pendant que 5 sur 30 de ces directeurs pensent que leurs élèves possèdent moins de potentiel. Chez les directeurs de groupe régulier, 20/27 pensent que les enfants du milieu défavorisé ont autant de potentiel pour la réussite du cours que les élèves d'autres milieux. Un seul directeur pense qu'ils en possèdent moins. Notons que plus du tiers des directeurs des écoles désignées (11/30) et près du quart du groupe régulier (6/30), n'ont pas émis d'opinion.

Aux questions posées à l'ensemble des membres de la direction sur la motivation, les échecs, la mesure des aptitudes et l'exigence d'attention des élèves du milieu défavorisé (tableau 2), nous remarquons que la grande majorité des directeurs des écoles désignées pensent que leurs élèves ont moins de motivation que les enfants d'autres milieux (23/30), qu'ils subissent plus d'échecs (21/30), qu'ils exigent plus d'encadrement (26/30), et que leurs aptitudes sont plus difficiles à mesurer (17/30). De leur côté, les directeurs du groupe régulier sont moins nombreux à partager cet avis. En effet, 15/27 directeurs pensent que ces enfants ont moins de motivation, 18/27 qu'ils subissent plus d'échecs et 15/27 affirment

qu'ils exigent plus d'attention. Quant à la mesure de leurs aptitudes, 18/27 directeurs croient qu'elles sont aussi difficiles à mesurer que celles des autres enfants. Enfin, plus de directeurs en milieux réguliers se sont abstenus de répondre: de 3 à 5 pour chacune des questions contre aucun en milieu défavorisé.

Ainsi les directeurs d'écoles en milieu défavorisé semblent avoir une image moins positive (plus réaliste...) de leurs élèves que ceux en milieu régulier: peut-être à cause de leur expérience en milieu défavorisé...?

Tableau 3

Perception des directeurs sur l'intérêt et la connaissance qu'ont les parents du milieu scolaire de leurs enfants

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Les parents connaissent bien le milieu scolaire que fréquentent leurs enfants	3.3 (1)	50.0 (15)	53.3 (16)	43.3 (13)	– (–)	43.3 (13)	3.3 (1)	14.8 (4)	48.1 (13)	63.0 (17)	33.3 (9)	– (–)	33.3 (9)	3.7 (1)
Les parents s'intéressent au milieu scolaire de leurs enfants	3.3 (1)	60.0 (18)	63.3 (19)	33.3 (10)	– (–)	33.3 (10)	3.3 (1)	14.8 (4)	55.6 (15)	70.4 (19)	25.9 (7)	– (–)	25.9 (7)	3.7 (1)

PO: Q. 77

PC. Q. 74

Tableau 4

Perceptions et attitudes des directeurs sur la disponibilité et les relations qu'entretiennent les enseignants et la direction avec les parents

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Les parents entretiennent de bonnes relations avec les professeurs	20.0 (9)	80.0 (21)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	40.7 (11)	55.6 (15)	96.3 (26)	3.7 (1)	– (–)	3.7 (1)	– (–)
Les professeurs sont généralement à la disposition des parents	20.0 (6)	63.3 (19)	83.3 (25)	16.7 (5)	– (–)	16.7 (5)	– (–)	33.3 (9)	51.9 (14)	85.2 (23)	14.8 (4)	– (–)	14.8 (4)	– (–)
Les parents entretiennent de bonnes relations avec la direction de l'école	30.0 (9)	70.0 (21)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	55.6 (15)	44.4 (12)	100.0 (27)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)
La direction est généralement à la disposition des parents	70.0 (21)	30.0 (9)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	70.4 (19)	29.6 (8)	100.0 (27)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)

PO: Q. 77

PC: Q. 74

6.2 Les parents

Afin de mieux cerner les perceptions et les attitudes des directeurs vis-à-vis les parents des élèves de leur école, une question leur demandait d'exprimer leur accord ou désaccord sur une série d'énoncés regroupés sous trois aspects distincts.

Le premier concerne les parents face au milieu scolaire (tableau 3). Plus de la moitié des directeurs interrogés dans les écoles désignées sont d'avis que les parents connaissent bien le milieu scolaire que fréquentent leurs enfants (16/30) et une plus grande proportion (19/30) estiment qu'ils s'y intéressent. Notons toutefois que 13 directeurs sont plutôt en désaccord avec le premier énoncé et 10 avec le second. D'autre part, un peu moins des deux tiers des directeurs du groupe régulier (17/27) sont d'avis que les parents connaissent bien le milieu scolaire et plus des deux tiers (19/27) qu'ils s'y intéressent. Ainsi les directeurs et particulièrement en milieu défavorisé ont des réserves avec les affirmations que les parents connaissent bien le milieu scolaire de leur enfants et qu'ils s'y intéressent.

Le second aspect, (tableau 4) porte tout d'abord sur la disponibilité des professeurs et de la direction puis, sur les relations qu'entretiennent les parents avec eux. Presque la totalité des directeurs des deux groupes sont d'avis que la direction est généralement à la disposition des parents; 30/30 et 26/27; de même, 25/30 des directeurs des écoles désignées et 23/27 du groupe régulier pensent que les professeurs sont à la disposition des parents. De plus, la totalité des directeurs des deux milieux affirment que les parents entretiennent de bonnes relations à la fois avec la direction (directeurs de milieu défavorisé 30/30, directeurs de milieu régulier 27/27) et avec les professeurs (directeurs de milieu défavorisé 30/30, directeurs de milieu régulier 26/27).

Tableau 5

Perception des directeurs sur la participation des parents à l'école

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.
La participation des parents exige des efforts supplémentaires de la part des professeurs	26.7 (8)	56.7 (17)	83.3 (25)	6.7 (2)	6.7 (2)	13.3 (4)	3.3 (1)	29.6 (8)	40.7 (11)	70.4 (19)	14.8 (4)	11.1 (3)	25.9 (7)	3.7 (1)
S'ils en avaient la possibilité, les parents participeraient plus à la vie de l'école	6.7 (2)	43.3 (13)	50.0 (15)	40.0 (12)	3.3 (2)	43.3 (14)	6.7 (1)	11.1 (3)	25.9 (7)	37.0 (10)	48.1 (13)	11.1 (3)	59.2 (16)	3.7 (1)
L'organisation générale de l'école ne facilite pas la participation des parents	6.7 (2)	16.7 (5)	23.3 (7)	56.7 (17)	20.0 (6)	76.7 (23)	– (–)	– (–)	11.1 (3)	11.1 (3)	48.1 (13)	37.0 (10)	85.2 (23)	3.7 (2)
Même sur invitation spéciale, les parents ne participent pas	3.3 (1)	40.0 (12)	43.3 (13)	40.0 (12)	13.3 (4)	53.1 (16)	3.3 (1)	3.7 (1)	37.0 (10)	40.7 (11)	44.4 (12)	14.8 (4)	59.3 (16)	– (–)

PD: Q. 77

PC: Q. 74

Le tableau 5 concerne la participation des parents à la vie de l'école. La grande majorité des directeurs des deux groupes s'accordent pour dire que la participation des parents exige des efforts supplémentaires de la part des professeurs (directeurs de milieu défavorisé 25/30, directeurs de milieu régulier 19/27). De même, ils ne sont pas d'avis que l'organisation de l'école en général nuit à la participation des parents (directeurs de milieu défavorisé 23/30, directeurs de milieu régulier 23/27), et cela surtout en milieu régulier.

Par ailleurs, plus de la moitié des directeurs des deux groupes ne sont pas d'accord sur le fait que même sur invitation spéciale, les parents ne participent pas à la vie de l'école: directeurs en milieu défavorisé 16/30 et directeurs en milieu régulier 16/27; mais 13/30 directeurs en milieu défavorisé et 11/27 en milieu régulier sont d'avis contraire. Cependant, la moitié des directeurs des écoles désignées pensent que s'ils en avaient la possibilité, les parents participeraient plus à la vie de l'école, tandis que 14/30 sont d'avis contraire; chez les directeurs du groupe régulier d'autre part, 59.3% des directeurs disent que les parents ne participeraient pas, comparativement à 37% qui croient qu'ils participeraient s'ils en avaient la possibilité.

En somme les directeurs d'écoles des deux milieux croient que les parents pourraient participer plus à la vie de l'école s'ils le voulaient mais ne le font pas.

Tableau 6

Fréquence du travail en équipe des directeurs

	Directeurs de milieu désigné					Directeurs de milieu régulier				
	Quelques fois par semaine %	Quelques fois par mois %	Quelques fois dans l'année %	Jamais %	P.R. %	Quelques fois par semaine %	Quelques fois par mois %	Quelques fois dans l'année %	Jamais %	P.R. %
Pour préparer des cours	– (–)	16.7 (5)	46.7 (14)	36.7 (11)	– (–)	3.7 (1)	7.4 (2)	44.4 (12)	33.3 (9)	11.1 (3)
Pour vous informer mutuellement des méthodes d'enseignement à employer	3.3 (1)	43.3 (13)	46.7 (14)	3.3 (1)	3.3 (1)	3.7 (1)	18.5 (5)	59.3 (16)	11.1 (3)	7.4 (2)
Pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau de l'apprentissage	50.0 (15)	30.0 (9)	16.7 (5)	3.3 (1)	– (–)	22.2 (6)	40.7 (11)	25.9 (7)	3.7 (1)	7.4 (2)
Pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau du comportement	66.7 (20)	26.7 (8)	6.7 (2)	– (–)	– (–)	40.7 (11)	33.3 (9)	11.1 (3)	7.4 (2)	7.4 (2)
Pour discuter, élaborer et réaliser des projets (ateliers, etc.)	30.0 (9)	53.3 (16)	16.7 (5)	– (–)	– (–)	7.4 (2)	37.0 (10)	44.4 (12)	3.7 (1)	7.4 (2)

PD: Q. 70

PC: Q. 57

6.3 Perception du milieu de travail

Le milieu de travail des directeurs sera décrit en fonction:

- du travail en équipe
- de la marge de liberté laissées aux professeurs par la direction
- la marge d'autonomie de l'école
- consultation des professeurs et des professionnels par la direction

6.3.1 Le travail en équipe

Nous avons voulu évaluer la fréquence du travail d'équipe chez les directeurs des différents milieux (tableau 6). Ainsi on remarque que chez les directeurs des écoles désignées, les deux tiers (20/30) travaillent en équipe quelquefois par semaine pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau du comportement. La moitié (15/30) de ce groupe de directeurs fait de même pour discuter des difficultés que rencontrent les enfants au niveau de l'apprentissage et 9/30 d'entre eux le font pour discuter, élaborer et réaliser des projets. D'autre part, 13 directeurs sur 30 se réunissent avec les professeurs quelquefois par mois pour s'informer mutuellement des méthodes d'enseignement à employer, 16/30 pour discuter, élaborer et réaliser des projets.

Comparativement au groupe régulier, les directeurs des écoles désignées semblent travailler plus souvent en équipe avec les professeurs. En effet, chez le groupe de directeurs réguliers, 11/27 (comparativement à 20/30 en milieu défavorisé) travaillent quelquefois par semaine pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau du comportement, 6/27 pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau de l'apprentissage

Tableau 7

Perception du travail d'équipe: aspects positifs

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
La consultation d'autres professeurs peut m'apporter des solutions d'ordre pédagogique	56.7 (17)	43.3 (13)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	66.7 (18)	22.2 (6)	88.9 (24)	– (–)	– (–)	– (–)	11.1 (3)
La consultation avec des professeurs peut m'aider à résoudre les problèmes de comportement des élèves	70.0 (21)	30.0 (9)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	74.1 (20)	22.2 (6)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)
Le travail en équipe des professeurs est utile au bon fonctionnement de toute l'école	83.3 (25)	13.3 (4)	96.7 (29)	– (–)	3.3 (1)	3.3 (1)	– (–)	63.0 (17)	33.3 (9)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)
Le travail en équipe permet au professeur d'explorer ou de trouver de nouvelles méthodes d'apprentissage	66.7 (20)	33.3 (10)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	63.0 (17)	33.3 (9)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)
Le travail en équipe permet de partager avec les autres ses découvertes et expériences	73.3 (22)	26.7 (8)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	70.4 (19)	25.9 (7)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)

PD: Q. 69

PC: Q. 66

(comparativement à 15/30 en milieu défavorisé) et 11/27 se réunissent quelquefois par mois à ce sujet. Par ailleurs, 10/27 se rassemblent quelquefois par mois pour discuter et réaliser des projets (directeurs de milieu défavorisé 16/30) et 9/27 pour discuter des difficultés que rencontrent les élèves au niveau du comportement. Ainsi les directeurs de milieu défavorisé ont une fréquence de travail d'équipe plus grande que ceux de milieu régulier et cela au niveau du comportement des élèves plus que de la méthodologie.

D'autre part, les directeurs des deux milieux semblent avoir une très haute opinion du travail d'équipe (tableau 7). En effet, la presque totalité des directeurs des deux milieux se sont dits d'accord avec tous les énoncés positifs concernant le travail d'équipe. Penchons-nous donc sur les personnes qui se sont dites "tout à fait d'accord" avec les énoncés. Ainsi la plupart des directeurs des écoles désignées se disent "tout à fait d'accord" avec les énoncés suivants: que "le travail en équipe des professeurs est utile au bon fonctionnement de toute l'école" (25/30); que le travail en équipe permet de partager avec les autres ses découvertes et expériences (22/30); qu'il peut leur aider à résoudre les problèmes de comportement des élèves (21/30); qu'il permet au professeur d'explorer ou de trouver de nouvelles méthodes d'apprentissage (20/30), et que la consultation d'autres professeurs peut leur apporter des solutions d'ordre pédagogique (17/30).

Les directeurs du groupe contrôle sont un peu moins nombreux à être tout à fait d'accord avec les énoncés ci-haut. Dans l'ordre, 20/27 pour résoudre les problèmes de comportement des élèves, 19/27 pour partager ses découvertes et ses expériences, 18/27 pour apporter des solutions d'ordre pédagogique et 17/20 pour le bon fonctionnement de toute l'école et pour trouver de nouvelles méthodes d'apprentissage.

Tableau 8

Perception du travail d'équipe: aspects négatifs

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.
Le travail en équipe est une source de conflit et de division entre les professeurs	– (–)	10.0 (3)	10.0 (3)	36.7 (11)	46.7 (14)	83.3 (25)	6.7 (2)	3.7 (1)	3.7 (1)	7.4 (2)	40.7 (11)	44.4 (12)	85.2 (23)	7.4 (2)
Je ne suis pas intéressé(e) à travailler en équipe avec les professeurs	– (–)	– (–)	– (–)	6.7 (2)	93.3 (28)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)	85.2 (23)	88.9 (24)	11.1 (3)
Le travail en équipe est toujours une perte de temps	3.3 (1)	– (–)	3.3 (1)	20.0 (6)	76.7 (23)	96.7 (29)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	22.2 (6)	74.1 (20)	96.3 (26)	3.7 (1)
Le travail en équipe demande en général beaucoup trop de temps au directeur (adjoint)	6.7 (2)	16.7 (5)	23.3 (7)	36.7 (11)	36.7 (11)	73.3 (22)	3.3 (1)	7.4 (2)	7.4 (2)	14.8 (4)	25.9 (7)	55.6 15)	81.5 (22)	3.7 (1)

PD: Q. 60

PC: Q. 66

D'autre part au tableau 8, la très grande majorité des directeurs des deux milieux se sont dits en désaccord avec les énoncés négatifs sur le travail en équipe. En effet, les directeurs ont affirmé qu'ils étaient intéressés à travailler en équipe avec les professeurs (directeurs de milieu défavorisé 30, directeurs de milieu régulier 24/27), que ce n'était pas toujours une perte de temps (directeurs de milieu défavorisé 29/30, directeurs de milieu régulier 26/27), pas plus qu'une source de conflit et de division entre les professeurs (directeurs de milieu défavorisé 25/30, directeurs de milieu régulier 23/27). En outre, 22/30 directeurs de milieu défavorisé et 22/27 directeurs de milieu régulier pensent que le travail d'équipe ne leur demande pas, en général, beaucoup trop de temps. Notons cependant que 7 directeurs de milieu défavorisé et 4 directeurs de milieu régulier sont d'avis contraire.

Tableau 9

Perception des directeurs sur la liberté accordée aux professeurs

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Beaucoup de liberté	Assez de liberté	"Liberté"	Peu de liberté	Pas du tout de liberté	"Non liberté"	P.R.	Beaucoup de liberté	Assez de liberté	"Liberté"	Peu de liberté	Pas du tout de liberté	"Non liberté"	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Au plan pédagogique	50.0	50.0	100.0	–	–	–	–	48.1	48.1	96.3	–	–	–	3.7
	(15)	(15)	(30)	(–)	(–)	(–)	(–)	(13)	(13)	(26)	(–)	(–)	(–)	(1)
Au plan disciplinaire	30.0	70.0	100.0	–	–	–	–	33.3	59.3	92.6	3.7	–	3.7	3.7
	(9)	(21)	(30)	(–)	(–)	(–)	(–)	(9)	(16)	(25)	(1)	(–)	(1)	(1)
Au niveau des activités éducatives	63.3	36.7	100.0	–	–	–	–	40.7	48.1	88.9	3.7	–	3.7	7.4
	(19)	(11)	(30)	(–)	(–)	(–)	(–)	(11)	(13)	(24)	(1)	(–)	(1)	(2)
Au niveau de l'application du programme	16.7	66.7	83.3	16.7	–	16.7	–	18.5	55.6	74.1	14.8	7.4	22.2	3.7
	(5)	(20)	(25)	(5)	(–)	(5)	(–)	(5)	(15)	(20)	(4)	(2)	(6)	(1)
Au niveau des méthodes d'enseignement	60.0	36.7	96.7	3.3	–	3.3	–	55.6	40.7	96.3	–	–	–	3.7
	(18)	(11)	(29)	(1)	–	(1)	(–)	(15)	(11)	(26)	(–)	(–)	(–)	(1)
Au niveau des modes d'évaluation	30.0	60.0	90.0	10.0	–	10.0	–	22.2	63.0	85.2	11.1	–	11.1	3.7
	(9)	(18)	(27)	(3)	(–)	(3)	(–)	(6)	(17)	(23)	(3)	(–)	(3)	(1)

PD: Q. 72

PC: Q. 69

6.3.2 La liberté au travail

La grande majorité des deux groupes de directeurs ont le sentiment d'accorder de la liberté à leurs professeurs. Toutefois, ce sentiment est plus fort à certains niveaux qu'à d'autres. Ainsi, tous (soit 30/30) les directeurs de milieu désigné ont l'impression d'accorder à leurs professeurs beaucoup de liberté (15/30) et assez de liberté (15/30) sur le plan pédagogique, beaucoup (9/30) et assez de liberté (21/30) sur le plan disciplinaire, beaucoup (19/30) et assez de liberté (11/30) au niveau des activités éducatives. Mais il y a moins d'unanimité chez les directeurs de ce milieu au niveau des méthodes d'enseignement (29/30), des modes d'évaluation (27/30) ainsi qu'à l'application du programme (25/30).

D'autre part, en milieu régulier les directeurs sont presqu'aussi nombreux à avoir ce sentiment d'accorder de la liberté sur le plan pédagogique (26/27), sur le plan disciplinaire (25/27), au niveau des activités éducatives (24/27), au niveau de l'application des programmes (20/27), au niveau des méthodes d'enseignement (26/27), et des modes d'évaluation (23/27).

Tableau 10

Opinion des directeurs concernant l'autonomie que devrait avoir l'école dans certains secteurs décisionnels

	Directeurs de milieu désigné				Directeurs de milieu régulier			
	Plus %	(Statu-quo) Autant %	Moins %	P.R. %	Plus %	(Statu-quo) Autant %	Moins %	P.R. %
Le choix des matières au programme	13.3 (4)	86.7 (26)	– (–)	– (–)	22.2 (6)	74.1 (20)	3.7 (1)	– (–)
Le choix des programmes d'enseignement	10.0 (3)	83.3 (25)	6.7 (2)	– (–)	22.2 (6)	70.4 (19)	7.4 (2)	– (–)
L'application des programmes d'études (plan d'étude et plan de cours)	23.3 (7)	66.7 (20)	3.3 (1)	6.7 (2)	25.9 (7)	70.4 (19)	– (–)	3.7 (1)
Le choix des modes d'évaluation	30.0 (9)	56.7 (17)	10.0 (3)	3.3 (1)	29.6 (8)	55.6 (15)	14.8 (4)	– (–)
Le choix des manuels scolaires et du matériel didactique	13.3 (4)	86.7 (26)	– (–)	– (–)	77.8 (21)	22.2 (6)	– (–)	– (–)
La répartition des matières au programme	23.3 (7)	66.7 (20)	6.7 (2)	3.3 (1)	37.0 (10)	55.6 (15)	7.4 (2)	– (–)
Le choix des nouveaux professeurs de l'école	93.3 (28)	6.7 (2)	– (–)	– (–)	81.5 (22)	3.7 (1)	3.7 (1)	11.1 (3)

PD: Q. 73

PC: Q. 70

6.3.3 L'autonomie de l'école

Sur la question du degré d'autonomie que devrait avoir l'école dans certains secteurs décisionnels (tableau 10), on observe que les directeurs des deux groupes sont généralement orientés sur le "statut-quo" pour la plupart des aspects mentionnés; on note également qu'à plusieurs items (5 sur 7), il y a un peu plus de directeurs de milieu régulier qui ont tendance à désirer plus d'autonomie.

Ainsi, le "statut-quo" est désiré sur le choix des matières au programme par 26/30 directeurs de milieu désigné et 20/27 en milieu régulier, sur le choix des programmes d'enseignement par 25/30 directeurs de milieu désigné et 19/27 de milieu régulier, sur l'application des programmes d'études par 20/30 de milieu désigné et 19/27 de milieu régulier, sur le choix des modes d'évaluation par 17/30 en milieu désigné et 15/27 en milieu régulier et sur la répartition des matières au programme par 20/30 de milieu désigné et 15/27 de milieu régulier. En ce qui concerne le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, 21/27 directeurs de milieu régulier désireraient plus d'autonomie par rapport à 26/30 en milieu désigné qui opteraient plutôt pour le "statut-quo".

Enfin, sur le choix des nouveaux professeurs de l'école, 28/30 directeurs de milieu désigné et 22/27 de milieu régulier veulent plus d'autonomie. Sans doute dû au fait qu'en milieu défavorisé on semble travailler plus en équipe.

Tableau 11

Perception des directeurs sur la disponibilité des professeurs

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très disponible %	Assez disponible %	Disponibilité" %	Pas disponible %	Pas du tout disponible %	"Non-disponibilité" %	P.R. %	Très disponible %	Assez disponible %	Disponibilité" %	Pas disponible %	Pas du tout disponible %	"Non-disponibilité" %	P.R. %
Les professeurs sont-ils disponibles à vous rencontrer à l'intérieur des heures de cours	53.3 (16)	33.3 (10)	86.7 (26)	13.3 (4)	– (–)	13.3 (4)	– (–)	37.0 (10)	33.3 (9)	70.4 (19)	14.8 (4)	11.1 (3)	25.9 (7)	3.7 (1)
Les professeurs sont-ils disponibles à vous rencontrer à l'extérieur des heures de cours	13.3 (4)	60.0 (18)	73.3 (22)	23.3 (7)	3.3 (1)	26.7 (8)	– (–)	22.2 (6)	37.0 (10)	59.3 (16)	25.9 (7)	11.1 (3)	37.0 (10)	3.7 (1)

PD: Q. 83 - 84

PC: Q. 80 - 81

Tableau 12

Perception des directeurs sur la disponibilité des professionnels

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très disponible %	Assez disponible %	Disponibilité" %	Pas disponible %	Pas du tout disponible %	"Non-disponibilité" %	P.R. %	Très disponible %	Assez disponible %	Disponibilité" %	Pas disponible %	Pas du tout disponible %	"Non-disponibilité" %	P.R. %
Les "professionnels" sont-ils disponibles à vous rencontrer à l'intérieur des heures de classes	76.7 (23)	13.3 (4)	90.0 (27)	10.0 (3)	– (–)	10.0 (3)	– (–)	29.6 (8)	51.9 (14)	81.5 (22)	3.7 (1)	3.7 (1)	7.4 (2)	11.1 (3)
Les "professionnels" sont-ils disponibles à vous rencontrer à l'extérieur des heures de cours	53.3 (16)	43.3 (13)	96.7 (29)	3.3 (1)	– (–)	3.3 (1)	– (–)	29.6 (8)	33.3 (9)	63.0 (17)	14.8 (4)	7.4 (2)	22.2 (6)	14.8 (4)

PD: Q. 85 - 86

PC: Q. 82 - 83

6.3.4 Disponibilité du personnel scolaire

Les directeurs avaient à se prononcer sur la disponibilité des professeurs et professionnels qui travaillaient dans leur école. Au tableau 11, on note qu'il y a plus de directeurs en milieu désigné qui perçoivent leurs professeurs disponibles qu'en milieu régulier, soit à l'intérieur ou à l'extérieur des heures de cours. En effet, à l'intérieur des heures de cours, 26/30 directeurs d'écoles désignées perçoivent leurs professeurs comme disponibles, (dont 16 très disponibles), comparativement à 19/27 en milieu régulier (dont 10 très disponibles). A l'extérieur des heures de cours, on est moins nombreux à croire les professeurs disponibles: ainsi 22/30 directeurs de milieu désigné et 16/27 de milieu régulier estiment que les professeurs sont disponibles.

D'autre part, au tableau 12, on constate que 27/30 directeurs de milieu défavorisé et 22/27 de milieu régulier croient que les professionnels de leur école sont disponibles à l'intérieur des heures de cours. Notons que 23/27 directeurs du groupe défavorisé estiment que les professionnels sont "très disponibles". A l'extérieur des heures de cours, en milieu défavorisé, 29/30 directeurs, comparativement à 17/27 en milieu régulier perçoivent les professionnels disponibles.

Il ressort de ces deux derniers tableaux que les directeurs des deux groupes sont plus nombreux à croire que les professionnels sont plus disponibles que les professeurs et ce, à l'intérieur comme à l'extérieur des heures de cours.

Tableau 13

Rôle et relation pédagogique des directeurs avec l'élève

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %	Tout à fait d'accord %	Plutôt d'accord %	"Accord" %	Plutôt en désaccord %	Tout à fait en désaccord %	"Désaccord" %	P.R. %
Comme directeur (adjoint) je dois me préoccuper de façon toute particulière des problèmes personnels de mes élèves	36.7 (11)	53.3 (16)	90.0 (27)	3.3 (1)	3.3 (1)	6.7 (2)	3.3 (1)	55.6 (15)	33.3 (9)	88.9 (24)	11.1 (3)	– (–)	11.1 (3)	– (–)
Dans mes relations avec avec les élèves, c'est d'abord sur le développement intellectuel que je dois mettre l'accent	3.3 (1)	16.7 (5)	20.0 (6)	76.7 (23)	3.3 (1)	80.0 (24)	– (–)	– (–)	55.6 (15)	55.6 (15)	33.3 (9)	3.7 (1)	37.0 (10)	7.4 (2)
Mon rôle en tant que directeur (adjoint) consiste avant tout à faire de mes élèves des enfants épanouis	83.3 (25)	10.0 (3)	93.3 (28)	3.3 (1)	– (–)	3.3 (1)	3.3 (1)	88.9 (24)	11.1 (3)	100.0 (27)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)
Mon rôle est plus celui d'un éducateur que celui de directeur (adjoint) d'école	63.3 (19)	23.3 (7)	86.7 (26)	6.7 (2)	3.3 (1)	10.0 (3)	3.3 (1)	51.9 (14)	33.3 (9)	84.6 (22)	– (–)	– (–)	– (–)	14.8 (4)

PD: Q. 63

PC: Q. 61

6.4 Le milieu de l'enseignement

Cette partie concerne différents aspects plus généraux de la situation de travail du directeur d'école. Ainsi d'une part, nous verrons la perception qu'il a de son rôle et de sa relation avec l'élève. Ensuite certaines questions porteront sur ces conceptions pédagogiques et l'importance que devraient accorder les professeurs à certains éléments pédagogiques. D'autre part, nous aborderons l'importance de certains éléments comme la formation et l'expérience dans l'accomplissement de sa tâche en milieu défavorisé. Enfin quelques questions porteront sur le choix des professeurs de milieu défavorisé.

6.4.1 Son rôle et sa relation avec l'élève

La grande majorité des directeurs des deux milieux admettent qu'ils doivent se préoccuper de façon particulière des problèmes de leurs élèves: 27/30 en milieu désigné et 24/27 en milieu régulier. Ils assurent également que leur rôle consiste avant tout à faire des élèves des enfants épanouis: 28/30 directeurs en milieu défavorisé et 27/27 en milieu régulier. Ils acceptent que leur rôle soit plus celui d'un éducateur que celui de directeur: 26/30 en milieu défavorisé et 27/27 en milieu régulier. Cette conception de leur rôle les entraine à être en désaccord, 24/30 en milieu désigné et 10/27 en milieu régulier, sur l'affirmation que "c'est d'abord sur le développement intellectuel que je dois mettre l'accent". Cependant, en milieu régulier, cette opinion est très partagée puisque 15/27 directeurs sont d'accord avec cette affirmation, contrairement à ceux de milieu défavorisé.

Au tableau 14, on constate que ces mêmes directeurs n'acceptent pas d'établir avec leurs élèves, des relations sur une base autoritaire. C'est ainsi que 19/30 directeurs en milieu défavorisé et 14/27 en milieu régulier sont en désaccord avec le fait "qu'il est important de bien surveiller les élèves et de leur imposer une discipline sévère", que 27/30 en milieu désigné et 21/27 en milieu

Tableau 14

Rôle et relation pédagogique des directeurs avec l'élève

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	"Accord"	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	"Désaccord"	P.R.
Il est important pour moi de bien surveiller les élèves et de leur imposer une discipline sévère	3.3 (1)	30.0 (9)	33.3 (10)	53.3 (16)	10.0 (3)	63.3 (19)	3.3 (1)	7.4 (2)	25.9 (7)	33.3 (9)	33.3 (9)	18.5 (5)	51.9 (14)	14.8 (4)
J'estime qu'un directeur (adjoint) doit imposer des punitions pour garder son autorité	3.3 (1)	6.7 (2)	10.0 (3)	30.0 (9)	60.0 (18)	90.0 (27)	– (–)	3.7 (1)	3.7 (1)	7.4 (2)	33.3 (9)	55.6 (15)	88.9 (24)	3.7 (1)
J'estime qu'un directeur (adjoint) doit garder ses distances avec les élèves pour maintenir son autorité	6.7 (2)	13.3 (4)	20.0 (6)	40.0 (12)	40.0 (12)	80.0 (24)	– (–)	– (–)	14.8 (4)	14.8 (4)	29.6 (8)	48.1 (13)	77.8 (21)	7.4 (2)

PD: Q. 63

PC: Q. 61

régulier sont en désaccord sur le fait de "devoir garder ses distances avec les élèves pour maintenir son autorité. En somme il se dégage des tableaux 13 et 14 que les directeurs d'écoles des deux milieux veulent être des éducateurs qui désirent faire de leurs élèves des enfants épanouis, tout en ne négligeant pas la discipline.

Tableau 15

Perception des directeurs sur l'importance que devraient accorder les professeurs aux facteurs pédagogiques suivants

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
Les méthodes pédagogiques	70.0 (21)	30.0 (9)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	70.4 (19)	18.5 (5)	88.9 (24)	3.7 (1)	– (–)	3.7 (1)	7.4 (2)
Le matériel didactique	20.0 (6)	53.3 (16)	73.3 (22)	26.3 (8)	– (–)	26.7 (8)	– (–)	11.1 (3)	44.4 (12)	55.6 (15)	37.0 (10)	– (–)	37.0 (10)	7.4 (2)
Le contenu pédagogique	60.0 (18)	36.7 (11)	96.7 (29)	3.3 (1)	– (–)	3.3 (1)	– (–)	85.6 (15)	37.0 (10)	92.6 (25)	– (–)	– (–)	– (–)	7.4 (2)
L'évaluation du rendement des élèves	53.3 (16)	46.7 (14)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	59.3 (16)	33.3 (9)	92.6 (25)	– (–)	– (–)	– (–)	7.4 (2)
L'évaluation de leur travail	70.0 (21)	30.0 (9)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	44.4 (12)	44.4 (12)	88.9 (24)	3.7 (1)	3.7 (1)	7.4 (2)	3.7 (1)

PD: Q. 57

PF: Q. 55

Tableau 16

Perception des directeurs sur l'importance des activités éducatives

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Importance" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Non-importance" %	P.R. %
Importance des activités éducatives comme moyen pédagogique	66.7 (20)	30.0 (9)	96.7 (29)	3.3 (1)	– (–)	3.3 (1)	– (–)	37.0 (10)	55.6 (15)	92.6 (25)	– (–)	– (–)	– (–)	7.4 (2)

PD: Q. 59

PF: Q. 57

6.4.2 La pédagogie

Au tableau 15, nous avons voulu connaître l'opinion des directeurs sur l'importance que les professeurs devraient accorder à certains éléments pédagogiques. En milieu désigné, la totalité (30/30) des directeurs jugent que les professeurs devraient accorder de l'importance à trois éléments en particulier: aux méthodes pédagogiques, à l'évaluation du rendement des élèves et à l'évaluation de leur travail; ensuite 29/30 d'entre eux pensent qu'on devrait accorder de l'importance au contenu pédagogique. En milieu régulier, 25/27 directeurs voudraient qu'on privilégie le contenu pédagogique et l'évaluation du rendement des élèves, ensuite 24/27 jugent qu'on accorde de l'importance aux méthodes pédagogiques et à l'évaluation du travail des professeurs.

Par ailleurs, on observe au tableau 16 qu'un peu plus de directeurs en milieu désigné (29/30) qu'en milieu régulier (25/27) jugent bon d'accorder de l'importance aux activités éducatives comme moyen pédagogique. Il y a presque unanimité sur ce sujet dans les deux groupes. Il faut cependant remarquer que 20/30 en milieu désigné, comparativement à 10/27 en milieu régulier, accordent "beaucoup d'importance" à ce moyen pédagogique.

En outre, les directeurs de milieu défavorisé (19/30) croient que dans leur milieu la préparation et l'organisation de l'enseignement prend plus de temps qu'en milieu régulier, où 15/27 disent que cela en prend autant (tableau 17). De même, 26/30 directeurs de milieu défavorisé pensent que la préparation et l'organisation des activités éducatives prend plus de temps qu'en milieu régulier où 15/27 croient que cela en prend autant. En somme, les directeurs de milieu régulier mettent l'accent un peu plus sur le contenu pédagogique et ceux de milieu défavorisé sur les méthodes pédagogiques, et pour eux les activités éducatives ont plus d'importance comme moyen pédagogique qu'en milieu régulier.

Tableau 17

Perception des directeurs sur le temps d'organisation et de préparation dans leur milieu respectif

	Directeurs de milieu désigné				Directeurs de milieu régulier			
	Plus	Autant	Moins	P.R.	Plus	Autant	Moins	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%
Pour l'orientation de l'enseignement proprement dit	63.3 (19)	36.7 (11)	– (–)	– (–)	29.6 (8)	55.6 (15)	3.7 (1)	11.1 (3)
Pour les autres activités éducatives	93.3 (28)	6.7 (2)	– (–)	– (–)	40.7 (11)	48.1 (13)	– (–)	11.1 (3)

PD: Q. 58

PC: Q. 56

Tableau 18

Raisons qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé.

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très important %	Assez important %	Important %	Peu important %	Pas du tout important %	Pas important %	P.R. %	Très important %	Assez important %	Important %	Peu important %	Pas du tout important %	Pas important %	P.R. %
Salaire plus élevé	13.3 (4)	43.3 (13)	56.7 (17)	26.7 (8)	16.7 (5)	43.3 (13)	- (-)	11.1 (3)	14.8 (4)	25.9 (7)	40.7 (11)	14.8 (4)	55.6 (15)	18.5 (5)
Ratio plus bas	46.7 (14)	40.0 (12)	86.7 (26)	13.3 (4)	- (-)	13.3 (4)	- (-)	33.3 (9)	33.3 (9)	66.6 (18)	14.8 (4)	- (-)	14.8 (4)	18.5 (5)
Relations avec les enfants	71.3 (22)	23.3 (7)	96.7 (29)	3.3 (1)	- (-)	3.3 (1)	- (-)	74.1 (20)	14.8 (4)	88.9 (24)	3.7 (1)	- (-)	3.7 (1)	7.4 (2)
Travail d'équipe plus développé	73.3 (22)	20.0 (6)	93.3 (28)	3.3 (1)	- (-)	3.3 (1)	3.3 (1)	48.1 (13)	29.6 (8)	77.8 (21)	7.4 (2)	- (-)	7.4 (2)	14.8 (4)
Possibilité de faire des projets Opération Renouveau	23.3 (10)	53.3 (16)	86.7 (26)	6.7 (2)	3.3 (1)	10.0 (3)	3.3 (1)	33.3 (9)	29.6 (8)	63.0 (17)	14.8 (4)	3.7 (1)	18.5 (5)	18.5 (5)
Plus de liberté sur le plan pédagogique	30.0 (9)	50.0 (15)	80.0 (24)	16.7 (5)	- (-)	16.7 (5)	3.3 (1)	37.0 (10)	25.9 (7)	63.0 (17)	22.2 (6)	- (-)	22.2 (6)	14.8 (4)

DD: Q. 95

DC: Q. 92

6.4.3 Formation et expérience des directeurs

Parmi les raisons qui inciteraient un directeur à aller travailler en milieu défavorisé (tableau 18), les directeurs de milieu défavorisé privilégient les relations avec les enfants (29/30), le travail d'équipe (28/30) ainsi que la possibilité de faire des projets Opération Renouveau et un ratio d'élèves plus bas (26/30). D'autre part, les directeurs d'écoles régulières favorisent également dans le même ordre les relations avec les enfants (24/27), le travail d'équipe (21/27) et le ratio d'élèves plus bas (18/27). Notons surtout que 22/30 directeurs de milieu défavorisé et 20/27 en milieu régulier estiment comme critère "très important" celui des relations avec les enfants, tandis que 22/30 en milieu désigné font de même pour le travail d'équipe. En somme, les directeurs de milieu défavorisé mettent plus d'importance que ceux de milieu régulier sur des critères comme le travail d'équipe, un ratio d'élèves plus bas et un salaire plus élevé. Mais celui qui a le plus d'importance pour les deux groupes de directeurs reste les relations avec les enfants.

Le tableau 19 nous montre d'autre part, que 11/30 directeurs en milieu défavorisé sélectionnent au 1er choix "l'habileté à s'adapter aux situations" comme critère important dans l'accomplissement de leur tâche; vient ensuite pour 8/30 directeurs la formation générale. Au 2^{e} choix, 7 d'entre eux ont préféré l'habileté à s'adapter aux situations et la formation psycho-pédagogique. En milieu régulier, 12/27 directeurs ont aussi fait leur 1er choix sur l'habileté à s'adapter aux situations tandis que le 2^{e} a porté sur l'expérience dans l'enseignement (8/27). Ainsi le groupe de directeurs en milieu défavorisé met un peu plus l'accent sur la formation et celui en milieu régulier sur l'expérience.

Tableau 19

Importance de certains critères dans la tâche du directeur

	Directeurs de milieu désigné		Directeurs de milieu régulier	
	1er choix %	2e choix %	1er choix %	2e choix %
Votre formation générale	26.7 (8)	6.7 (2)	7.4 (2)	18.5 (5)
Votre formation psycho-pédagogique	6.7 (2)	23.3 (7)	- (-)	11.1 (3)
Votre expérience de l'enseignement	13.3 (4)	13.3 (4)	11.1 (3)	29.6 (8)
Vos capacités personnelles	13.3 (4)	16.7 (5)	18.5 (5)	3.7 (1)
Votre habileté à vous adapter aux situations	36.7 (11)	23.3 (7)	44.4 (12)	18.5 (5)
Votre expérience hors de l'enseignement	- (-)	10.0 (3)	- (-)	- (-)
P.R.	3.3 (1)	6.7 (2)	18.5 (5)	18.5 (5)

DD: Q. 91

DC: Q. 88

6.4.4 Choix des professeurs en milieu défavorisé

Au tableau 20, on constate que les deux premiers critères privilégiés pour le choix des professeurs de milieu défavorisé, par les directeurs des deux groupes sont les mêmes: l'expérience du travail d'équipe par 29/30 directeurs de milieu désigné et 20/27 en milieu régulier et la capacité de tolérance au stress par 27/30 en milieu désigné et 19/27 en milieu régulier. Les autres critères privilégiés dans l'ordre d'importance, par les directeurs d'écoles désignées, sont la capacité de tolérer la turbulence (22/30) et les professeurs qui viennent de milieu défavorisé (19/30); en milieu régulier on favoriserait plutôt les professeurs spécialisés (15/27) et les enseignants qui viennent des milieux défavorisés (14/27).

Enfin, les critères qui ne sont pas jugés importants dans la sélection des professeurs en milieu défavorisé sont, chez le groupe de directeurs désignés, les professeurs spécialisés (18/30), une longue expérience dans l'enseignement (22/30) et l'expérience dans un autre domaine que l'enseignement (21/30). Du côté des directeurs de milieu régulier, c'est plutôt l'expérience dans l'enseignement (15/27) et l'expérience dans un domaine autre que l'enseignement (14/27).

La question suivante illustrée par le tableau 21, demandait aux directeurs après combien d'année d'enseignement ils croyaient que les professeurs devraient, soit se recycler, se spécialiser, changer de niveau ou enfin changer de milieu. En milieu désigné le tiers des directeurs suggèrent que les professeurs se recyclent après 5 ans d'expérience, tandis qu'en milieu régulier 10/27 croient que ce serait plutôt après 2 ans d'expérience. Après 2 années d'expérience, 11/30 directeurs en milieu désigné et 11/27 en milieu régulier suggèrent que les professeurs se spécialisent; les directeurs de milieux défavorisés (12/30) et ceux de milieux réguliers (10/27) proposent que les professeurs changent de niveau après 4 années d'expérience; en milieu désigné 13/30 directeurs suggèrent de changer de milieu après 5 années

Tableau 20

Importance de certains critères dans le choix des professeurs.

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Important" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Pas important %	P.R. %	Beaucoup d'importance %	Assez d'importance %	"Important" %	Peu d'importance %	Pas du tout d'importance %	"Pas important %	P.R. %
Professeurs spécialisés	10.0 (3)	30.0 (9)	40.0 (12)	50.0 (15)	10.0 (3)	60.0 (18)	- (-)	14.8 (4)	40.7 (11)	55.6 (15)	29.6 (8)	- (-)	29.6 (8)	14.8 (4)
Professeurs qui viennent de milieux défavorisés	23.3 (7)	40.0 (12)	63.3 (19)	33.3 (10)	3.3 (1)	36.7 (11)	- (-)	14.8 (4)	37.0 (10)	51.9 (14)	29.6 (8)	7.4 (2)	37.0 (10)	11.1 (3)
Longue expérience dans l'enseignement	10.0 (3)	16.7 (5)	26.7 (8)	63.3 (19)	10.0 (3)	73.3 (22)	- (-)	7.4 (2)	25.9 (7)	33.3 (9)	25.9 (7)	29.6 (8)	55.6 (15)	11.1 (3)
Expérience dans un autre domaine que l'enseignement	3.3 (1)	16.7 (5)	20.0 (6)	33.3 (10)	36.7 (11)	70.0 (21)	10.0 (3)	- (-)	25.9 (7)	25.9 (7)	29.6 (8)	22.2 (6)	51.9 (14)	22.2 (6)
Expérience du travail d'équipe	60.0 (18)	36.7 (11)	96.7 (29)	- (-)	- (-)	- (-)	3.3 (1)	51.9 (14)	22.2 (6)	74.1 (20)	14.8 (4)	- (-)	14.8 (4)	11.1 (3)
Capacité de tolérer la turbulence	23.3 (7)	50.0 (15)	73.3 (22)	20.0 (6)	- (-)	20.0 (6)	6.7 (2)	25.9 (7)	18.5 (5)	44.4 (12)	25.9 (7)	14.8 (4)	40.7 (11)	14.8 (4)
Capacité de tolérance au stress	63.3 (19)	26.7 (8)	90.0 (27)	3.3 (1)	- (-)	3.3 (1)	6.7 (2)	48.1 (15)	22.2 (6)	70.4 (19)	11.1 (3)	7.4 (2)	18.5 (5)	11.1 (3)

DD: Q. 94

DC: Q. 91

d'expérience, tandis qu'en milieu régulier un tiers (9) suggèrent que ce soit après 5 ans et un autre tiers après 6 ans d'expérience.

Le tableau suivant nous montre après combien d'année, en moyenne, les directeurs proposent un changement.

	Directeurs de milieu défavorisé	Directeurs de milieu régulier
se recycler	3 ans	3 ans
se spécialiser	3 ans	3 ans
changer de niveau	4 ans	3 ans
changer de milieu	6 ans	7 ans

Les directeurs d'écoles régulières proposent que les professeurs changent de milieu après 7 ans d'expérience, comparativement à 6 pour ceux de milieu désigné; ils suggèrent, d'autre part, que les professeurs changent de niveau après 3 ans d'expérience comparativement à 4 en milieu désigné. En ce qui concerne les deux autres types de changement, se recycler et se spécialiser, les deux groupes de directeurs souhaitent que les professeurs le fassent après 3 années d'expérience.

Tableau 21

Après combien d'années un professeur doit...

	Directeurs de milieu désigné					Directeurs de milieu régulier				
	1-2 ans	3-4 ans	5 ans	6 et plus	P.R.	1-2 ans	3-4 ans	5 ans	6 et plus	P.R.
Se recycler, se perfectionner	30.0 (9)	23.3 (7)	33.3 (10)	- (-)	13.3 (4)	37.0 (10)	25.9 (7)	18.5 (5)	- (-)	18.5 (5)
Se spécialiser	36.6 (11)	13.3 (4)	23.3 (7)	3.3 (1)	23.3 (7)	40.7 (11)	7.4 (2)	14.8 (4)	14.8 (4)	22.2 (6)
Changer de niveau	13.4 (4)	40.0 (12)	23.3 (7)	10.0 (3)	13.3 (4)	18.5 (5)	37.0 (10)	14.8 (4)	3.7 (1)	25.9 (7)
Changer de milieu d'enseignement (du milieu à un autre)	- (-)	16.7 (5)	43.3 (13)	26.7 (8)	13.3 (4)	7.4 (2)	3.7 (1)	33.3 (9)	33.3 (9)	22.2 (6)

DD: Q. 93

DC: Q. 90

Tableau 22

Degré de satisfaction dans leur milieu de travail

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
De vos relations avec les professeurs	33.3 (10)	66.7 (20)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	51.9 (14)	44.4 (12)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)
De vos relations avec les "Professionnels"	43.3 (13)	50.0 (15)	93.3 (28)	6.7 (2)	– (–)	6.7 (2)	– (–)	37.0 (10)	48.1 (13)	85.2 (23)	3.7 (1)	– (–)	3.7 (1)	11.1 (3)
De vos relations avec les enfants	66.7 (20)	33.3 (10)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	66.7 (18)	29.6 (8)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)
De vos relations avec les parents	56.7 (17)	43.3 (13)	100.0 (30)	– (–)	– (–)	– (–)	– (–)	48.1 (13)	48.1 (13)	96.3 (26)	– (–)	– (–)	– (–)	3.7 (1)

PD: Q. 89

PC: Q. 86

Tableau 23

Degré de satisfaction du rendement et du développement des élèves.

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfait" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Pas satisfait" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfait" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Pas satisfait" %	P.R. %
En général face à l'ensemble des élèves de votre école cette année, êtes-vous satisfait ou insatisfait de leur rendement?	16.7 (5)	73.3 (22)	90.0 (27)	10.0 (3)	- (-)	10.0 (3)	- (-)	25.9 (7)	70.4 (19)	96.3 (26)	- (-)	- (-)	- (-)	3.7 (1)
En général face à l'ensemble des élèves de votre école cette année, êtes-vous satisfait ou insatisfait de leur développement général?	26.7 (8)	70.0 (21)	96.7 (29)	3.3 (1)	- (-)	3.3 (1)	- (-)	18.5 (5)	77.8 (21)	96.3 (26)	- (-)	- (-)	- (-)	3.7 (1)

PD: Q. 53 - 54

PC: Q. 51 -

6.5 Le degré de satisfaction

Un des aspects importants de l'étude concernait le degré de satisfaction des répondants face à leur milieu de travail: les relations avec le personnel scolaire, les élèves, les parents, la pédagogie, etc...

6.5.1 Satisfaction dans les relations de travail

Dans leurs relations avec les différents groupes, soit les professeurs et les professionnels, ainsi qu'avec les parents et les élèves, la grande majorité des directeurs sont satisfaits et ceux de milieu défavorisé légèrement plus. En effet, chez les directeurs des écoles défavorisées, 30/30 sont satisfaits (dont un tiers "très satisfaits") et 26/27 en milieu régulier (dont un peu plus de la moitié "très satisfaits") sont satisfaits de leurs relations avec les professeurs. Dans leurs relations avec les professionnels, 28/30 en milieu défavorisé et 23/27 en milieu régulier sont satisfaits, dont 13/30 en milieu désigné et 10/27 en milieu régulier sont "très satisfaits". Chez ces derniers 3/30 ont préféré ne pas répondre et 1 est insatisfait. Quant à leurs relations avec les parents et les élèves, à l'unanimité les deux groupes sont satisfaits, sauf un en milieu régulier qui a préféré ne pas répondre.

Cette satisfaction se manifeste également au niveau du rendement et du développement général des élèves de leur école. En effet, au tableau 23, 27/30 directeurs de milieu désigné et 26/27 de milieu régulier sont satisfaits du rendement de leurs élèves; trois sur trente en milieu désigné sont insatisfaits. Au niveau du développement général, 29/30 en milieu désigné et 26/27 en milieu régulier sont satisfaits. Sur ces deux derniers items, on semble un peu plus nombreux à être satisfait en milieu régulier qu'en milieu désigné. En somme, on est légèrement plus satisfait en milieu défavorisé, sauf au niveau du rendement des élèves où les directeurs de milieu régulier le sont plus.

Tableau 24

Degré de satisfaction sur la situation pédagogique

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Du choix des programmes d'enseignement	[illegible] (2)	80.0 (24)	86.7 (26)	13.3 (4)	– (–)	13.3 (4)	– (–)	– (–)	81.5 (22)	81.5 (22)	14.8 (4)	– (–)	14.8 (4)	3.7 (1)
Du choix des manuels scolaires	3.3 (1)	63.3 (19)	66.7 (20)	26.7 (8)	6.7 (2)	33.3 (10)	– (–)	– (–)	40.7 (11)	40.7 (11)	55.6 (15)	– (–)	55.6 (15)	3.7 (1)
Du choix des matières du programme	6.7 (2)	73.3 (22)	80.0 (24)	20.0 (6)	– (–)	20.0 (6)	– (–)	7.4 (2)	74.1 (20)	81.5 (22)	11.1 (3)	– (–)	11.1 (3)	7.4 (2)
Des méthodes d'enseignement	3.3 (1)	70.0 (21)	73.3 (22)	20.0 (6)	3.3 (1)	23.3 (7)	3.3 (1)	7.4 (2)	66.7 (18)	74.1 (20)	22.2 (6)	– (–)	22.2 (6)	3.7 (1)
De la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives	26.7 (8)	50.0 (15)	76.7 (23)	20.0 (6)	– (–)	20.0 (6)	3.3 (1)	22.2 (6)	29.6 (8)	51.9 (14)	29.6 (8)	7.4 (2)	37.0 (10)	11.1 (3)

PD: Q. 89

PC: Q. 86

6.5.2 Satisfaction face à la situation pédagogique

Au tableau 24, sur la situation pédagogique, les directeurs de milieu défavorisé sont un peu plus nombreux à être satisfaits que ceux de milieu régulier sur le choix des programmes d'enseignement (26/30 par rapport à 22/27) et sur la possibilité de faire des périodes d'activités éducatives (23/30 par rapport à 14/27); cependant au niveau du choix des manuels scolaires, 20/30 directeurs de milieu défavorisé sont satisfaits par opposition à 15/27 en milieu régulier qui ne le sont pas. D'autre part, sur le choix des matières au programme et des méthodes d'enseignement, ceux du groupe régulier sont légèrement plus nombreux à être satisfaits: respectivement 22/27 par rapport à 24/30 en milieu défavorisé et 20/27 par rapport à 22/30 en milieu défavorisé.

Mis à part le choix des manuels scolaires en milieu régulier (55% en sont insatisfaits), le personnel de direction est relativement satisfait de la situation pédagogique.

Tableau 25

Degré de satisfaction des directeurs sur leur propre situation

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Des possibilités de promotion que vous accorde le milieu de l'enseignement	10.0 (3)	56.7 (17)	66.7 (20)	16.7 (5)	3.3 (1)	20.0 (6)	13.3 (4)	– (–)	51.9 (14)	51.9 (14)	22.2 (6)	11.1 (3)	33.3 (9)	14.8 (4)
Du niveau de votre salaire	23.3 (7)	53.3 (16)	76.7 (23)	10.0 (3)	6.7 (2)	16.7 (5)	6.7 (2)	18.5 (5)	51.9 (14)	70.4 (19)	14.8 (4)	– (–)	14.8 (4)	14.8 (4)
Du nombre d'heures de travail	13.3 (4)	56.7 (17)	70.0 (21)	23.3 (7)	– (–)	23.3 (7)	6.7 (2)	14.8 (4)	48.1 (13)	63.0 (17)	22.2 (6)	3.7 (1)	25.9 (7)	11.1 (3)
Des structures administratives	6.7 (2)	70.0 (21)	76.7 (23)	16.7 (5)	– (–)	16.7 (5)	6.7 (2)	25.9 (7)	55.6 (15)	81.5 (22)	11.1 (3)	3.7 (1)	14.8 (4)	3.7 (1)

PD: Q. 89

PC: Q. 86

6.5.3 Satisfaction face à leur situation

Il ressort du tableau 25 que les directeurs d'écoles en milieu défavorisé sont un peu plus nombreux à être satisfaits de leur situation générale, soit au niveau de la promotion (20/30 par rapport à 14/27 en milieu régulier), au niveau du salaire (23/30 par rapport à 19/27) et sur le nombre d'heures de travail (21/30 par rapport à 17/27); quant aux structures administratives, c'est en milieu régulier qu'on en est le plus satisfait (27/27 dont 7 très satisfaits); en milieu désigné 23/30 directeurs sont satisfaits dont 2 très satisfaits.

Notons que les directeurs sont un peu plus nombreux à ne pas répondre à ces items qu'aux autres. En somme, on est un peu plus satisfait en milieu défavorisé sauf au niveau des structures administratives.

Tableau 26

Degré de satisfaction sur l'équipement

	Directeurs de milieu désigné							Directeurs de milieu régulier						
	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.	Très satisfait	Plutôt satisfait	"Satisfaction"	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	"Insatisfaction"	P.R.
De la qualité des locaux disponibles	20.0 (6)	56.7 (17)	76.7 (23)	16.7 (5)	3.3 (1)	20.0 (6)	3.3 (1)	18.5 (5)	48.1 (13)	66.7 (18)	14.8 (4)	7.4 (2)	22.2 (6)	11.1 (3)
Du nombre des locaux disponibles	33.3 (10)	36.7 (11)	70.0 (21)	13.3 (4)	16.7 (5)	30.0 (9)	– (–)	18.5 (5)	33.3 (9)	51.9 (14)	25.9 (7)	14.8 (4)	30.7 (11)	7.4 (2)
De l'équipement technique que possède l'école	36.7 (11)	53.3 (16)	90.0 (27)	6.7 (2)	3.3 (1)	10.0 (3)	– (–)	22.2 (6)	66.7 (18)	88.9 (24)	7.4 (2)	– (–)	7.4 (2)	3.7 (1)
De la grandeur des classes	30.0 (9)	53.3 (16)	83.3 (25)	10.0 (3)	3.3 (1)	13.3 (4)	3.3 (1)	37.0 (10)	51.9 (14)	88.9 (24)	7.4 (2)	– (–)	7.4 (2)	3.7 (1)
Du nombre d'élèves par classe	20.0 (6)	66.7 (20)	86.7 (26)	13.3 (4)	– (–)	13.3 (4)	– (–)	37.0 (10)	51.9 (14)	88.9 (24)	7.4 (2)	– (–)	7.4 (2)	3.7 (1)

PD: Q. 89

PC: Q. 86

6.5.4 Satisfaction sur l'équipement

Au tableau 26, les directeurs d'écoles de milieu défavorisé semblent plus satisfaits de la qualité des locaux: 23/30 en milieu défavorisé et 18/27 en milieu régulier, du nombre des locaux: 21/30 en milieu désigné et 14/27 en milieu régulier, et de l'équipement technique de l'école: 27/30 en milieu défavorisé par rapport 24/27 en milieu régulier. En ce qui a trait à la grandeur des classes, ceux de milieu régulier (24/27) sont plus satisfaits que ceux de milieu défavorisé (25/30), de même que pour le nombre d'élèves par classes: 24/27 en milieu régulier et 26/30 en milieu défavorisé. Ainsi on est un peu plus insatisfait dans les deux groupes vis-à-vis la qualité et le nombre des locaux.

CHAPITRE 7

Opération Renouveau

Tableau 1

Participation aux projets Opération Renouveau

	Directeurs			Professeurs		
	Oui	Non	P.R.	Oui	Non	P.R.
	%	%	%	%	%	%
Vous ou votre école a-t-elle présenté un ou plusieurs projets Opération Renouveau?	96.6	-	3.3	23.8	65.1	11.1
Avez-vous participé à un ou plusieurs projets Opération Renouveau?	90.0	3.3	6.6	78.2	11.5	10.3
	Groupe	Individuellement	Total	Groupe	Individuellement	Total
Moyenne d'heures de participation aux projets Opération Renouveau	28.3 h	26.9 h	55.2 h	19.9 h	9.3 h	29.2 h

Opération Renouveau

Sous ce chapitre nous présentons les données des professeurs et des directeurs côte à côte puisqu'ils sont les deux seuls groupes concernés par ces questions.

7.1 La participation

Les directeurs

De tous les directeurs d'écoles en milieu défavorisé, 96.6%, soit 29/30, ont vu leur école présenter un ou plusieurs projets Opération Renouveau, pendant que le trentième préférait ne pas répondre. Quant à la participation des directeurs à ces projets, 90% y ont participé (27/30), un directeur (3.3%) n'a pas participé et deux autres (6.6%) ont préféré s'abstenir de répondre. Un tel taux de participation chez les directeurs s'explique du fait qu'ils devaient stimuler et superviser les demandes de projets par les professeurs, autant pour satisfaire des besoins éducatifs chez les étudiants que pour articuler le rationel des projets face aux critères d'acceptation d'Opération Renouveau.

Lorsqu'on observe la moyenne d'heures de travail par année sur ces projets Opération Renouveau, les directeurs ont travaillé en moyenne presque autant d'heures individuellement (26.9 h) qu'en groupe (28.3 h); en estimant l'année scolaire à 35 semaines de travail environ, on peut dire que les directeurs ont consacré en moyenne 1.30 h de travail par semaine aux projets Opération Renouveau.

Les professeurs

Chez les professeurs, d'autre part, il va sans dire que la participation est moins élevée, tout en étant relativement forte. En effet, plus des trois quarts des professeurs d'écoles désignées, soit 78.2%, ont participé à un ou plusieurs projets Opération Renouveau, même si seulement 23.8% d'entre eux ont présenté une demande de projet. D'autre part, 11.5% du groupe n'ont pas participé à ces projets dans leur école et 10.3% se sont abstenus de répondre. Quant à la moyenne d'heures de participation des professeurs, elle est sensiblement plus basse que celle des directeurs: elle représente 19.9 heures de travail en groupe et 9.3 heures individuellement pour une moyenne totale de 29.2 heures durant l'année soit, un peu moins d'une heure par semaine (50 minutes).

Tableau 2

Certaines résultantes des projets Opération Renouveau

	Directeurs					Professeurs				
	Beaucoup	Moyen-nement	Peu	Pas du tout	P.R.	Beaucoup	Moyen-nement	Peu	Pas du tout	P.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Le ou les projets Opération Renouveau ont-ils occasionné des rencontres supplémentaires avec les parents?	10.3	48.3	31.0	10.3	-	9.4	25.6	32.0	30.0	3.0

	Directeurs			Professeurs		
	Oui	Non	P.R.	Oui	Non	P.R.
	%	%	%	%	%	%
Le ou les projets Opération Renouveau dans le ou lesquels vous avez été impliqué ont-ils exigé un travail d'équipe?	100	-	-	94.1	4.4	1.5

Rencontres de parents et travail d'équipe

Une des conséquences de ces projets dans les écoles de milieu défavorisé réside dans le fait que ces projets ont occasionné plus de rencontres avec les parents, particulièrement chez les directeurs où 58.6% ont admis ce fait (tableau 2), 10.3% beaucoup et 48.3% moyennement. Chez les professeurs, la majorité, soit 62%, ont admis que ces projets avaient au contraire nécessité peu de rencontres supplémentaires (32%) et pas du tout (30%). Chez les directeurs, 41.3% étaient de cet avis dont 31% peu et 10.3% pas du tout.

Il n'en est pas ainsi cependant, quant à savoir si ces projets ont exigé un travail d'équipe, parce qu'à l'unanimité (100%) chez les directeurs et à très forte majorité chez les professeurs (94.1%), on est affirmatif à ce sujet.

Tableau 3

Satisfaction face aux projets Opération Renouveau

	Directeurs							Professeurs						
	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %	Très satisfait %	Plutôt satisfait %	"Satisfaction" %	Plutôt insatisfait %	Très insatisfait %	"Insatisfaction" %	P.R. %
Etes-vous satisfait du nombre de ces rencontres supplémentaires avec les parents?	24.1	55.2	79.3	6.9	-	6.9	13.8	13.8	37.9	51.7	8.9	2.5	11.4	36.9
Suite à ce fonctionnement en équipe, êtes-vous satisfait?	31.0	62.0	93.0	6.9	-	6.9	-	34.8	48.0	82.8	11.1	2.0	13.1	4.0
En général, quel est votre degré de satisfaction face aux projets Opération Renouveau sur lesquels vous avez travaillé ou qui se sont déroulés dans votre école?	48.3	44.8	93.1	6.9	-	6.9	-	36.0	46.3	82.3	9.9	3.4	13.3	4.4

PD: Q. 54-57-59

DD: Q. 41-44-46

7.2 Satisfaction

Comme nous le montre le tableau 3, le degré de satisfaction est relativement élevé dans les deux groupes, face aux situations entraînées par les projets Opération Renouveau. En effet, chez le groupe des directeurs, 79.3% sont satisfaits de ce surplus de rencontres avec les parents, dont 24.1% très satisfaits et 55.2% plutôt satisfaits; d'autre part, 6.9% sont plutôt insatisfaits et 13.8% n'ont pas répondu. Chez les professeurs, on est moins unanime puisque 51.9% d'entre eux sont satisfaits dont 13.8% très satisfaits et 37.9% plutôt satisfaits de ce surplus de rencontres avec les parents; cependant, plus du tiers, soit 36.9% ont préféré s'abstenir de répondre et 11.4% se sont montrés insatisfaits, dont 2.5% très insatisfaits. On peut donc dire que les directeurs sont satisfaits des rencontres supplémentaires occasionnées par les projets Opération Renouveau; chez les professeurs, cette satisfaction est moins forte.

Au sujet du travail en équipe entraîné par ces projets Opération Renouveau, la grande majorité des deux groupes est satisfaite de ce travail d'équipe. En effet, chez les directeurs, 31% sont très satisfaits, 62.1% plutôt satisfaits et seulement 6.9% sont plutôt insatisfaits; chez les professeurs, 34.8% sont très satisfaits, 48% sont plutôt satisfaits et 13.1% sont insatisfaits, dont 11.1% plutôt insatisfaits.

Enfin, de façon générale, le déroulement de ces projets nous montre beaucoup de satisfaction chez les directeurs et chez les professeurs. Chez les premiers, 48.3% sont très satisfaits et 44.8% sont plutôt satisfaits; les professeurs, dans une proportion de 82.3%, sont satisfaits, dont 36% très satisfaits et 46.3% plutôt satisfaits. Un petit groupe de 13.3% ne le sont pas.

CONCLUSION

CONCLUSION

Face au premier objectif de la recherche, d'évaluer en nombre d'heures les différentes tâches de l'enseignant et du directeur, nous rappelons que nous avons divisé la semaine de travail d'un enseignant en 3 types d'activités: les heures d'enseignement, les autres activités et les activités hors-cours.

Les professeurs

Les résultats de la recherche nous montrent que les professeurs de milieu défavorisé travaillent en moyenne 1 heure de plus par semaine que ceux de milieu régulier. Et cette heure de travail se situe au niveau des activités hors-cours, puisqu'ils font en moyenne, par semaine, le même nombre d'heures d'enseignement et d'autres activités.

Les directeurs

D'autre part, les directeurs d'écoles de milieu désigné et du milieu régulier font en moyenne un même nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, c'est lorsque les directeurs des deux groupes font des semaines de plus de 40 heures, que ceux du milieu défavorisé font en moyenne une heure de travail de plus, que ceux de milieu régulier.

La situation du travail

Au niveau du deuxième objectif, de décrire et de comparer la perception et les attitudes de ces groupes face à leur tâche, nous constatons des points semblables chez les directeurs et les professeurs de milieu défavorisé.

En effet, les professeurs et les directeurs de milieu défavorisé, malgré une attitude globale plus pessimiste (ou plus réaliste), face aux élèves et aux parents d'écoles de milieu défavorisé, travaillent plus en équipe et se consultent davantage entre eux, que ceux en milieu régulier. Ils admettent toutefois que ce type de fonctionnement exige trop de temps. Les professeurs de milieu défavorisé jugent que l'expérience du travail en équipe et la capacité de tolérance au stress sont importants dans l'enseignement en milieu socio-économiquement faible, et les directeurs, pour leur part, croient que ce serait les facteurs les plus importants qui inciteraient à travailler en milieu défavorisé. En milieu défavorisé (tout autant qu'en milieu régulier) directeurs ont le sentiment d'accorder relativement de liberté à leurs professeurs sur le plan de la pédagogie, de la discipline... etc et ces sentiments sont partagés par les professeurs. Autre point commun partagé par les professeurs et par les directeurs en milieu défavorisé: ils constatent que l'école a suffisamment d'autonomie au niveau des matières, des programmes et de l'évaluation, mais pas assez quant au choix des nouveaux professeurs.

SATISFACTION

Quant au 3ème objectif concernant la satisfaction, en milieu désigné comme en milieu régulier, les directeurs et les professeurs ont un degré de satisfaction relativement grand, quant aux relations qui existent entre eux et avec les professionnels.

Les professeurs

Sur le plan pédagogique, en milieu défavorisé plus qu'en milieu régulier, les professeurs semblent satisfaits des méthodes d'enseignement et des possibilités de faire des activités éducatives; au niveau des salaires et des structures administratives les deux groupes de professeurs sont satisfaits; par contre ceux de milieu défavorisé sont moins satisfaits de la grandeur et de la qualité des locaux.

Les directeurs

Sur le plan pédagogique les deux groupes de directeurs sont relativement satisfaits du choix des programmes, du choix des matières et des méthodes d'enseignement, ainsi que du niveau des salaires, des structures administratives, de l'équipement et de la grandeur des classes. On l'est cependant un peu moins en ce qui concerne le rendement des élèves, la possibilité de faire des activités éducatives et quant à la qualité des locaux.

OPERATION RENOUVEAU

Chez les directeurs et les professeurs de milieu défavorisé, il y eut une forte participation aux projets Opération Renouveau qui occasionna un travail d'équipe accru; chez les directeurs, plus que chez les professeurs, mais a un degré moindre qu'au niveau du travail d'équipe, cette participation entraina des rencontres supplémentaires avec les parents. Cette participation entraina tout de même une satisfaction relativement grande chez les directeurs et un peu moindre chez les professeurs.

RECOMMANDATION

Au terme de cette étude nous avions à proposer quelques recommandations quant aux lignes de forces des données analysées. Comme il nous semble que les professeurs et directeurs qui travaillent en milieu défavorisé ont une chagre plus lourde et vivent une situation de travail plus exigeante, en conséquence, nous estimons qu'ils puissent continuer à bénificier des services de personnel accru, selon la formule existante d'Opération Renouveau.

D'autre part, nous observons certaines différences entre les deux groupes d'enseignants, soit l'expérience surtout dans leur propre milieu d'enseignement et la volonté pour ceux de milieu régulier de ne pas aller enseigner en milieu défavorisé, qui nous incitent à soulever des interrogations.

Par exemple, est-ce que les professeurs en milieu régulier sont préparés et formés à travailler en milieu défavorisé et peuvent-ils répondre aux besoins de ce milieu?

Les professeurs des deux milieux seraient-ils plus différents que ne le laisse entrevoir les résultats de présente étude? En outre, s'il nous semble que les professeurs de milieu défavorisé ont des caractéristiques qui leur sont propre, jusqu'à quel point l'influence de ce milieu a pu jouer sur leur comportement et leur attitude pédagogique?

Enfin, les professeurs actuellement en milieu défavorisé pourraient-ils mieux répondre aux besoins de la clientèle étudiante qu'ils desservent?

A notre avis, il importe de répondre à ces questions pour mieux déterminer les qualités et la compétence nécessaires, soit pour enseigner en milieu défavorisé, soit pour mieux instrumenter le groupe d'enseignants actuels.

ANNEXE 1

1. La méthode du sondage

Les données du sondage ont été recueillies pour le groupe Opération Renouveau, organisme interne de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal, par le Centre de Recherche sur l'Opinion Publique (CROP Inc.), responsable de l'ensemble des opérations: définition des objectifs de la recherche et élaboration des différents questionnaires en étroite collaboration avec les responsables et les comités (technique et de coordination) de l'Opération Renouveau, la cueillette des données, la compilation et l'analyse des résultats.

1.1 L'échantillon

Compte tenu des objectifs de l'étude, il a été convenu de tirer cinq (5) échantillons distincts des populations-cibles. Des listes de ces populations ont été remises à CROP par le client à cet effet.

- les professeurs d'écoles désignées: à partir des quarante (40) écoles identifiées, regroupant 759 professeurs, nous avons tiré une liste de 303 individus choisis au hasard systématique

- les directeurs et adjoints d'écoles désignées: le même procédé fut utilisé pour le choix des directeurs: de la liste de soixante (60) directeurs, nous en avons extrait trente (30) au hasard systématique

- les professionnels d'écoles désignées: les listes remises à CROP dénombraient 63 professionnels, répartis comme suit: 8 psychologues, 15 psycho-éducateurs, 19 infirmières et 21 travailleurs sociaux; nous avons choisi 32 individus, en respectant la proportion de chacun des groupes, i.e. 3 psychologues, 8 psycho-éducateurs, 10 infirmières et 11 travailleurs sociaux

- les professeurs d'écoles régulières: dans le cas de ce groupe, nous avons d'abord choisi trente (30) écoles proportionnellement à leur taille, i.e. en fonction du nombre de professeurs. Ensuite, dans chacune des écoles, nous avons choisi au hasard systématique et de façon proportionnelle le nombre de professeurs, soit 150.

- les directeurs et adjoints d'écoles régulières: tous ont été choisis, sauf dans le cas où il y avait un adjoint, le choix se faisait par alternance consécutive

1.2 Les instruments

La construction des questionnaires était sous la responsabilité de CROP et s'est faite avec la collaboration et l'approbation des représentants de l'Opération Renouveau. Après plusieurs rencontres afin de déterminer les grandes dimensions, nous avons construit trois guides d'entrevues exploratoires de façon à pouvoir élaborer les cinq (5) questionnaires à réponses pré-codées. A partir d'une liste, communiquée par les conseillers à l'Opération Renouveau, de cinq professionnels, cinq directeurs et dix professeurs, tous en milieu désigné, nous avons complété dix-sept entrevues exploratoires sur une possibilité de vingt. Suite au décodage et à l'analyse de ces entrevues, une première version des questionnaires fut faite et pré-testée auprès de deux (2) directeurs, deux (2) professeurs et deux (2) professionnels. Ce premier pré-test et une rencontre du Comité de coordination nous permirent d'apporter les modifications pertinentes au contenu et à la forme du questionnaire.

Un deuxième pré-test auprès de deux professeurs et un directeur (un autre n'ayant pu être rencontré) nous permit d'apporter les dernières corrections et modifications aux deux principaux questionnaires. L'issue de cette phase préparatoire fut la construction de cinq questionnaires dont voici les principales caractéristiques.

	Nombre total de questions	Caractéristiques individuelles	Analyse de tâches	Opération Renouveau Projets spéciaux	Situation de travail
Professeurs des écoles désignées	114	30	20	11	53
Directeurs des écoles désignées	98	22	15	11	50
Professeurs du groupe contrôle	111	30	20	9	52
Directeurs du groupe contrôle	95	22	15	9	49
Professionnels	61	16	-	11	34

1.3 La cueillette des données

Une procédure précise fut établie en vue de procéder à la cueillette d'information. Un premier avis fut donné aux directeurs de la part de leur directeur d'études respectifs, les avisant qu'un sondage confié à CROP Inc. serait fait dans leur école. Puis, une lettre adressée personnellement à ces directeurs fut envoyée par CROP leur expliquant la procédure adoptée, incluant une lettre à chacun des professeurs de leur école, choisis dans l'échantillon.(1) Enfin, les 1er et 2 juin, le directeur du terrain de la firme CROP a prévenu chacun des directeurs de la date exacte où les intervieweurs seraient sur place. Une équipe de quarante intervieweurs ont été assignés dans les différentes écoles, en fonction du nombre de professeurs à interviewer, entre le 5 et le 9 juin, afin de procéder à la remise des questionnaires à chacun d'eux, puis d'en faire la vérification et de les compléter par une courte entrevue verbale; le professeur lui-même remplissait son questionnaire, pendant qu'un suppléant le

(1) Nous présentons en annexe les lettres adressées aux directeurs et aux professeurs.

Tableau 1

Taux de réponse des différents groupes

	Ecoles désignées						Ecoles régulières			
	Professeurs		Directeurs		Professionnels		Professeurs		Directeurs	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Echantillon	303	100	30	100	32	100	153	100	30	100
Absence	38	12.5	-	-	4	12.5	16	10.5	2	6.6
Refus	5	1.7	-	-	-	-	6*	3.9	1	3.4
Maladie	7	2.3	-	-	-	-	5	3.3	-	-
Autre	-	-	-	-	1	3.1	-	-	-	-
Complétés	253	83.5	30	100	27	84.4	126	82.4	27	90

* Dans une même école, un adjoint et 4 professeurs ont refusé de répondre aux questionnaire.

remplaçait en classe. Trois jours de "récupération" furent nécessaires pour compléter les derniers questionnaires non-remplis par suite d'absence de professeurs ou de professionnels dans les différentes écoles.

1.4 Le taux de réponse

Comme on peut le constater au tableau 1, notre taux de réponse est assez élevé, le plus bas étant 82.4% dans le cas des professeurs d'écoles régulières et le plus haut 100% dans le cas des directeurs d'écoles désignées. Pour le cas des professeurs et professionnels d'écoles désignées, 12.5% étaient absents et ce même après les trois journées consacrées à la récupération; dans le groupe de professeurs, 2.3% étaient malades et 1.7% ont refusé de répondre au questionnaire. Chez les professionnels, le cas "autre" est dû au fait qu'on lui avait remis un mauvais questionnaire à remplir.

Dans le groupe d'écoles régulières, 10.5% (16) des professeurs et 6.6% (2) des directeurs étaient absents; d'autre part, 3.9% (6) des professeurs et 3.4% (1) des directeurs ont refusé de répondre et 3.3% (5) des professeurs de ce groupe étaient malades lors des visites des intervieweurs.

1.5 La représentativité de l'échantillon

Avant de voir les quelques différences dans la représentativité de nos échantillons, nous voudrions faire quelques observations générales sur la variation des nombres à partir des listes fournies par la C.E.C.M. La 1ère liste que l'on nous avait fournie pour tirer nos échantillons contenait 759 noms de professeurs d'écoles désignées et 2104 noms de professeurs d'écoles en milieu moyen et aisé. La deuxième liste qui nous a été remise quelques mois plus tard, et d'après laquelle nous établissons nos taux de repré-

sentativité, contenaient plutôt 727 professeurs de milieux défavorisés et 2194 de milieux réguliers. Ce fait peut expliquer en partie certaines différences dans nos pourcentages.

On peut observer au tableau 2, pour les professeurs de milieux désignés, au tableau 3 pour ceux de milieux réguliers (moyen/aisé) et au tableau 5 pour les directeurs de milieux réguliers que notre échantillon est conforme à la population au niveau du "sexe". Chez les directeurs de milieux défavorisés (désignés), tableau 4, on remarque une sous-représentation du sexe féminin (15)[(a)] dans notre échantillon par rapport à la population. Ce pourcentage s'explique par le fait que notre liste était incomplète, puisqu'il y a 66 directeurs et adjoints en milieux défavorisés et que notre liste en contenait 57.

D'autre part, au tableau 2, à la variable "âge" chez les professeurs d'écoles désignées, on remarque que notre échantillon est sous représenté (10)[(a)] dans la catégorie 31 à 40 ans. et sur-représenté (10)[(a)] dans la catégorie 20 à 30 ans. Chez les professeurs de milieux réguliers (tableau 3), on note une légère sous représentation de notre échantillon dans la catégorie 20 à 30 ans, qui s'explique par la différence entre la 1ère et la 2ème liste.

Quant au "statut", chez les professeurs des deux groupes, la représentativité de notre échantillon est relativement conforme à celle de la population.

(a) Unités procentuelles

Tableau 2

Comparaison entre l'ensemble des professeurs des écoles désignées et notre échantillon

Caractéristiques	Population(1) N = 727 %	Echantillon N = 252 %
SEXE		
Masculin	13	15.1
Féminin	87	84.9
AGE	N = 727	N = 252
20 - 30 ans	17.3	27
31 - 40 ans	55.7	44.4
41 - 50 ans	17	19.8
51 - 60 ans	8.5	7.9
61 ans et plus	1.3	.8
STATUT	N = 751	N = 252
Titulaires	86.5	82.9
Spécialistes	8.2	11.5
Ressources	5.2	4.4

(1) Basée sur la 2ème liste

Tableau 3

Comparaison entre l'ensemble des professeurs des écoles de milieu moyen/aisé et notre échantillon

Caractéristiques	Population(1) N = 2194	Echantillon N = 123
	%	%
SEXE		
Masculin	9.8	13.7
Féminin	90.1	86.3
AGE	**N = 2194**	**N = 123**
20 - 30 ans	23.6	16.9
31 - 40 ans	51.5	57.3
41 - 50 ans	16.8	21
51 - 60 ans	7.	4.8
61 ans et plus	.9	-
STATUT	**N = 2120**	**N = 123**
Titulaires	89.4	84.7
Spécialistes	10.5	13.7
Autre	-	1.6

(1) Basée sur la 2ème liste

Tableau 4

Comparaison entre l'ensemble des directeurs d'écoles désignées et notre échantillon

Caractéristiques	Population(1) N = 57	Echantillon N = 30
	%	%
SEXE		
Masculin	57.8	73.3
Féminin	42.1	26.6
AGE		
20 - 30 ans	-	-
31 - 40 ans	28	30
41 - 50 ans	54.3	50
51 - 60 ans	15.7	20
61 ans et plus	1.7	-

(1) Basée sur la 2ème liste

Tableau 5

Comparaison entre l'ensemble des directeurs d'écoles de milieu moyen/aisé et notre échantillon

Caractéristiques	Population N - 191	Echantillon N - 30
	%	%
SEXE		
Masculin	53.9	51.8
Féminin	46	48.1
AGE		
20 - 30 ans	-	-
31 - 40 ans	17.8	22.2
41 - 50 ans	58.2	51.8
51 - 60 ans	22.5	25.9
61 ans et plus	1.5	-

Liste des réponses "AUTRES"
dans les différents questionnaires

Professeurs de milieu désigné

	Fréquence
Question 10	
- région de Montréal (x.: Laval, Longueuil, Verdun, etc.)	14
- ailleurs dans la province de Québec	19
- Europe (France, Belgique)	3
Question 12	
- professeur itinérant	1
- professeur accueil	1
- autre, sans précision	1
Question 17	
- poste ouvert	3
- grand nombre d'années	3
- échange France-Québec	1
- remplacement d'un professeur	1
- autre, sans précision	2
Question 63	
- situation familiale	7
- absentéisme	3
- inadéquation des professeurs	3
- motivation de l'élève	3
- l'école en général	3
- ratio	2
- carence au niveau des besoins vitaux	2

	Fréquence
Question 82	
- personne équilibrée	3
- disponibilité	2
- autre, sans précision	3
Question 114	
- mauvaises relations de l'équipe de travail	2
- problème des aires ouvertes	2
- structures et programmes	2
- bruit	1
- manque d'intérêt des parents	1
- âge de la retraite	1
- recyclage	1
- valorisation	2

Professeurs de milieu régulier

	Fréquence
Question 10	
- région de Montréal (ex.: Laval, Longueuil, Verdun, etc.)	11
- ailleurs dans la province de Québec	9
- Europe (France)	5
Question 12	
- dénombrement flottant	2
Question 59	
- psychologie - sociométrie	1
- dépistage précoce	1
- intégration de toutes les matières	1
- évaluation de toutes les matières	1
- évaluation de matériel pour le B.R.O.	1
- psycho-motricité	1
- information	1
- autre, sans précision	1
Question 61	
- absentéisme	1
- ratio	1
- discipline à la maison	2
- problèmes affectifs	3

	Fréquence
Question 79	
- personne équilibrée	3
- autre, sans précision	3
Question 111	
- aide de l'extérieur	1
- "défaite"	1
- même chose pour tous les milieux	1

Directeurs de milieu désigné

	Fréquence
Question 17	
- handicapés sensoriels	1
- première préparatoire	1
Questions 18 et 19	
- conseiller en fréquentation scolaire	5
- autre, sans précision	1
Question 31	
- projets spéciaux O.R. (60h. - 80h. - 10h.)	3
- réunions avec des professionnels non-attachés à l'école (70h. - 30h. - 30h. - 30h.)	4
- visites d'information, spectacles, etc. (20h. - 20h.)	2
Question 34	
- lecture (10h. - 22½h. - 15h.)	3
Question 50	
- climat familial	1
- motivation des élèves	1
Question 98	
- préoccupation et occupation familiale - 95% des professeurs sont féminins et mariés	1

Directeurs de milieu régulier

	Fréquence
Question 12	
- ailleurs dans la province de Québec	4
Questions 18 et 19	
- conseiller en fréquentation scolaire	5
- bénévole	1
Question 31	
- rencontres avec parents particuliers	3
- recyclage	1
Question 46	
- perfectionnement	1
- distribution du lait	1
Question 48	
- absentéisme	1
- mentalité	1
Question 65	
- conscience professionnelle	1
Question 95	
- incertitude du poste	1

Professionnels

	Fréquence
Question 29	
- problèmes familiaux	5
Question 61	
- découragement	2
- ratio	1
- mauvaises relations dans le travail d'équipe	1

Précisions sur les types de diplômes et
sur les emplois en dehors du secteur de l'enseignement

Professeurs de milieu désigné

	Fréquence
Autre 4.4%	
- brevet C	2
- brevet enseignement spécialisé	2
- brevet spécialisé en enfance inadaptée	3
- P.P.M.F.	1
Licence 3.6%	
- enseignement secondaire	1
- enseignement élémentaire	1
- enseignement du français	1
- pédagogie	5
- musique	1
Certificat 7.5%	
- enseignement du français	4
- enseignement 1er et 2e cycle	1
- anglais, langue seconde	5
- mathématiques et sciences	1
- animation	1
- classe d'accueil et immersion	2
- pastorale	3
- perfectionnement en musique	1

	Fréquence
Baccalauréat 21.4%	
- spécialisé en enseignement pré-scolaire et élémentaire	17
- orthopédagogie	11
- sciences de l'éducation	6
- enfance inadaptée	8
- éducation physique	6
- sciences religieuses	2
- philosophie	1
- éducation comparée	1
- pédagogie artistique	1
- administration	1
- musique	2
- sciences politique	1
Maîtrise 2%	
- éducation pré-scolaire et élémentaire	3
- langue et littérature française	1
- enfance inadaptée	1

Professeurs de milieu régulier

	Fréquence
Autre 4.8%	
- brevet spécialisé en éducation physique	1
- brevet spécialisé en pédagogie	1
- brevet C	1
- sans précision	1
Licence 1.6%	
- administration scolaire	1
- pédagogie	1
Certificat 1.6%	
- pédagogie	1
- anglais	1
Baccalauréat 19.4%	
- spécialisé en enseignement pré-scolaire et élémentaire	9
- orthopédagogie	8
- enfance inadaptée	5
- administration	2
- lettres	1
- éducation physique	1
Maîtrise 1.6%	
- orthopédagogie	1
- éducation	1

Directeurs de milieu désigné

	Fréquence
Licence 36.7%	
- orientation	2
- administration scolaire	1
- pédagogie	7
- psychologie	2
Certificat 13.3%	
- administration scolaire	2
- information scolaire et professionnelle	1
- enseignement de l'anglais	1
Baccalauréat 10.0%	
- spécialisé en enseignement secondaire	1
- enseignement religieux	1
- sciences	1
Maîtrise 10.0%	
- administration scolaire	2
- théologie	1

Travail dans un autre secteur que l'enseignement

- vente	2
- aéronautique	1
- électricien	1
- animateur	1
- autre, sans précision	1

Directeurs de milieu régulier

	Fréquence
Licence 51.9%	
- pédagogie	10
- administration scolaire	2
- mathématiques	1
- enseignement du français au secondaire	1
- sans précision	1
Maîtrise 11.1%	
- psychologie	1
- administration	1
- philosophie	1
Travail dans un autre secteur que l'enseignement	
- bibliothécaire	1
- armée	1
- cours aux adultes	1

Professionnels

	Fréquence
Licence 14.8%	
- psychologie	1
- soins infirmiers	2
- A.I.P.Q.	1
Certificat	
- nursing communautaire	1
- sans précision	1
Baccalauréat 33.3%	
- service social	6
- psycho-éducation	3
Maîtrise 33.3%	
- psycho-éducation	3
- service social	3
- psychologie	2
- sans précision	1

Travail dans un autre secteur que l'enseignement

- hôpital et clinique	6
- psycho-éducation	3
- service social	2
- art dentaire	1
- centre orientation	1
- P.R.	2